

**ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТНОЇ
ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ
ОСВІТИ «ОДЕСЬКА АКАДЕМІЯ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ОДЕСЬКОЇ
ОБЛАСТНОЇ РАДИ»**

Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту

Кваліфікаційна робота

**УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСОБИСТІСНИХ
ЯКОСТЕЙ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ
ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ**

**MANAGEMENT OF THE DEVELOPMENT OF THE PROFESSIONAL
AND PERSONAL QUALITIES OF THE TEACHING STAFF OF THE PRE-
SCHOOL EDUCATION INSTITUTION**

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»

Виконала: здобувачка вищої освіти
другого (магістерського) рівня
спеціальність 011 Освітні,
педагогічні науки
освітньо-професійної програми
Освітній менеджмент у педагогічних
системах

Жуковська Олена Миколаївна

Науковий керівник:

доктор педагогічних наук, професор

Костенко Ростислав Валерійович

Рецензент: Дацюк Віка Анатоліївна

Рекомендовано до захисту:
протокол засідання кафедри
педагогіки та освітнього
менеджменту

№ ____ від ____

В.о. завідувача кафедри

____ Неля КУЗНЄЦОВА

Захищено на засіданні ЕК

Протокол № ____ від

« ____ » ____ 2022 року

Оцінка ____ / ____ / ____

(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Голова ЕК

____ Тамара ГУМЕННИКОВА

Одесса – 2022

АНОТАЦІЯ

В роботі здійснено комплексне дослідження, яке актуалізує необхідність особливої уваги фаховій підготовці педагогів до роботи у нових освітніх реаліях. Схарактеризовано питання розвитку особистісних і професійних якостей персоналу закладів дошкільної освіти, зокрема вихователів. Розкрито шляхи підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти. У результаті емпіричного дослідження розроблено критерії, показники та рівні розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти. Запропоновано заходи методичного супроводу процесу розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти та шляхи підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

Ключові слова: управління, розвиток, професійні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти, особистісні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти, педагогічний персонал закладу дошкільної освіти.

ANNOTATION

In the work, a comprehensive study was carried out, which actualizes the need for special attention to the professional training of teachers to work in new educational realities. The question of the development of personal and professional qualities of the personnel of preschool education institutions, in particular educators, is characterized. Ways to increase the effectiveness of the process of managing the development of professional and personal qualities of the pedagogical staff of the preschool education institution are revealed. As a result of the empirical study, criteria, indicators and levels of development of professional and personal qualities of the pedagogical staff of the preschool education institution were developed. Methodical support measures for the development of the professional and personal qualities of the pedagogical staff of the preschool education institution and ways to increase the efficiency of the process of managing the development of the professional and personal qualities of the pedagogical staff of the preschool education institution are proposed.

Key words: management, development, professional qualities of the pedagogical staff of the preschool education institution, personal qualities of the pedagogical staff of the preschool education institution, pedagogical staff of the preschool education institution.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	10
1.1. Визначення основних дефініцій дослідження у науковій управлінській та психолого-педагогічній літературі.....	10
1.2. Управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти як управлінська та педагогічна проблема.....	17
Висновки до першого розділу.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	27
2.1. Критерії, показники та рівні розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.....	27
2.2. Обґрунтування вибору інструментарію емпіричного дослідження, опис методик.....	32
2.3. Результати емпіричного дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти...	38
Висновки до другого розділу.....	47
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	49
3.1. Здійснення методичного супроводу процесу розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти...	49
3.2. Шляхи підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.....	58

Висновки до третього розділу.....	64
ВИСНОВКИ.....	66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	70
ДОДАТКИ.....	80

ВСТУП

Актуальність дослідження. Оновлений зміст освіти на всіх рівнях актуалізує необхідність особливої уваги фаховій підготовці педагогів до роботи у нових освітніх реаліях. Сучасний педагог має бути професійно здатним до побудови освітньої траєкторії розвитку здобувачів освіти. Оскільки фундамент освітньої програми розвитку дитини закладається ще у закладі дошкільної освіти, то це детермінує необхідність підготовки педагогічного персоналу закладів дошкільної освіти до роботи у нових освітніх реаліях. Для того, щоб працювати ефективно у сучасних мінливих і часто деструктивних реаліях педагогічний персонал закладів дошкільної освіти має постійно розвиватися як в професійному, так і особистісному плані. Тому розвиток професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти є важливим напрямом, який забезпечує ефективність функціонування закладу в цілому. Для забезпечення умов, мотивації педагогічного персоналу до професійного й особистісного розвитку має ефективно працювати управлінський апарат дошкільного закладу. Тому управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти є актуальною педагогічною й управлінською проблемою.

Питання розвитку особистісних і професійних якостей персоналу закладів дошкільної освіти, зокрема вихователів, у різних контекстах вивчалось багатьма науковцями підготовки вихователів закладів дошкільної освіти до різних напрямів діяльності є об'єктом багатьох наукових розвідок. Ученими охоплено підготовку вихователів ЗДО до формування у дітей дошкільного віку основних рухових умінь і навичок (С.А.Петренко), до інноваційної педагогічної діяльності (І.М. Дичківська), до роботи з дезадаптованими дітьми й в умовах інклюзії (Л.В. Зданевич, О.М. Кас'яненко, Н.А. Суховієнко.), до використання засобів медіаосвіти в навчально-

виховному процесі (О.О.Кравчишина), організації художньо-мовленнєвої, образотворчої діяльності дітей дошкільного віку та їх ціннісних орієнтацій (М.З.Батьо, Т.Д.Величко, Г.К.Кавиліна), до формування у старших дошкільників навичок, орієнтованих на сталий розвиток, соціальних умінь і навичок (Т.М.Лесіна, Н.М.Миськова), до проектування освітнього середовища закладу дошкільної освіти (О.П.Кошіль), до емоційного розвитку й формування відповідальності дошкільників (Р.В.Кондратенко, Н.Д.Трофаїла). Проте у вказаних роботах бракує вичерпних досліджень щодо опису й емпіричного дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти, розробки й упровадження конкретних рекомендацій щодо удосконалення процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

Цей й зумовило напрям наших наукових пошуків і вибір теми дослідження – «Управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти».

Мета роботи – провести теоретичний аналіз та емпіричне дослідження професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти та розробити рекомендації щодо їх розвитку та удосконалення.

Завдання дослідження:

вивчити теоретичні засади управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти;

провести емпіричне дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти та проаналізувати його результати;

запропонувати заходи методичного супроводу процесу розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти;

окреслити шляхи підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

Об'єкт дослідження – професійні та особистісні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

Предмет дослідження – процес управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

Методи дослідження:

теоретичні – аналіз науково-педагогічних праць із розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти, систематизація й узагальнення теоретичних даних;

емпіричні: опитування за методиками: методика особистісної креативності Торенса, тест Кеттелла, шкала толерантності до невизначеності МакЛейна, методика «Особистісна готовність до змін» (Ролнік, Хезер, Голд, Халл); кореляційний аналіз.

База дослідження. Емпіричне дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти проводилося на базі таких закладів дошкільної освіти: КЗДО «Журавлик» Таїровської селищної ради; Великодолинський ЗДО «Теремок»; Великодолинський ЗДО «Зірочка». Усього було опитано 40 осіб. Вік респондентів – від 30 до 66 років.

Теоретичне значення наукової роботи полягає у розширенні теоретичних уявлень про розвиток професійних і особистісних якостей педагогічного персоналу закладів дошкільної освіти.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливостях використання запропонованих заходів методичного супроводу процесу розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти та окреслення шляхів підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей

педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти в управлінській та методичній роботі закладу дошкільної освіти.

Наукова новизна дослідження у тому, що у межах наукового пошуку розроблено критерії, показники та рівні розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти; сформульовано методичні рекомендації щодо удосконалення процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

Структура роботи. Наукова робота складається зі вступу, трьох розділів, семи підрозділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи – 108 сторінок.

У першому розділі приділено особливу увагу визначенню основних дефініцій дослідження у науковій управлінській та психолого-педагогічній літературі, розгляду управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти як управлінської та педагогічної проблеми. У другому розділі розроблено критерії, показники та рівні розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти, обґрунтовано вибір інструментарію емпіричного дослідження, опис методик, проаналізовано результати емпіричного дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти. У третьому розділі запропоновано заходи методичного супроводу процесу розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти та шляхи підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

1.1. Визначення основних дефініцій дослідження у науковій управлінській та психолого-педагогічній літературі

Основними термінами, дотичними до нашого дослідження, є «управління», «управління розвитком», «професійні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти», «особистісні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти». Здійснимо дефінітивний аналіз кожного із них.

Поняття «управління» у довідковій літературі визначається як «цілеспрямований вплив людини на об'єкт, процес, систему та на людей, які беруть у них участь з метою спрямування діяльності в потрібному напрямку для отримання бажаних результатів», «вид діяльності, що полягає в керуванні людьми, процесами, елементами і системами соціально-економічного та політичного життя суспільства» [62], «здійснення взаємопов'язаних управлінських функцій, необхідних для того, щоб сформулювати мету загальноосвітнього навчального закладу і успішно її реалізувати» [53].

У словникових джерелах термін «управління» визначено як «функція високоорганізованих систем (соціологічних, біологічних, технічних), що забезпечує їхню структурну цілісність, підтримання заданого режиму діяльності, реалізацію програми досягнення мети» (філософський словник) [68], дія за значенням «виконувати, завершувати якусь роботу, справу; надавати кому-небудь належного вигляду, задовольняти його потреби;

доводити до ладу що-небудь», «спрямовувати діяльність, роботу кого-, чого-небудь; бути на чолі когось, чогось; керувати» (тлумачний словник) [9].

Узагальнюючи сутність терміна «управління», дослідниця В. Кушнір робить висновок про його спрямованість на досягнення цілей організації, регулювання і забезпечення суспільного процесу праці, цілеспрямованих впливів на суспільну систему в цілому або на її окремі ланки; забезпечення формулювання і досягнення цілей організації [34, с.231, 232].

Поряд із поняттям «управління» активно використовується терміносполука «управлінська діяльність у закладі дошкільної освіти», яку учені трактують як «процес системного і творчого регулювання спільної діяльності суб'єктів освіти, який проявляється в організаційній, проектувальній, прогнозувальній, координаційній і контролюючій функціях, спрямованих на розвиток ЗДО і творчу самореалізацію особистості педагога і вихованця» (В. Кушнір) [34, с.248], «складну систему взаємодій: адміністрація – вихователь, адміністрація – вихованець, вихователь – вихованець, адміністрація – вихователь – вихованці – батьки та громадськість» (М. Астахова, О. Шевандіна) [1].

Загалом поняття «управління» визначається у декількох ракурсах: визначається як діяльність, вплив однієї системи на іншу, однієї людини на іншу або групу, цілеспрямований вплив суб'єкта на об'єкт і зміна останнього в результаті; взаємодія суб'єктів [64].

Оскільки у концепції нашого дослідження провідним є управління розвитком, то доцільно розглянути сутність поняття розвиток у словникових і наукових джерелах. У словникових джерелах під розвитком розуміють «процес, унаслідок якого відбувається зміна якості чого-небудь, перехід від одного якісного стану до іншого, вищого; ступінь освіченості, культурності, розумової, духовної зрілості» (Великий тлумачний словник сучасної української мови) [9, с. 1235], «специфічний процес зміни, результатом якого є виникнення якісно нового; поступальний процес сходження від

нижчого до вищого, від простого до складного» (словник «Професійна освіта») [51, с. 297], «процес формування особистості як соціальної якості індивіда в результаті його соціалізації і виховання» (Український педагогічний словник) [61, с. 289]. У Білій книзі національної освіти України за редакцією В. Кременя поняття «розвиток» розглядається як «неперервне накопичення кількісних змін, їх інтеграцію, перехід на якісно новий рівень» [4, с. 37].

Дотичним до теми нашого наукового пошуку є поняття «професійний розвиток», який визначається як «процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто системи певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності» (Енциклопедія освіти) [19], «безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття вищої та/або післядипломної освіти, що дає змогу фахівцю підтримувати або покращувати стандарти професійної діяльності і триває впродовж усього періоду його професійної діяльності» (Глосарій основних термінів професійної освіти і навчання) [13, с. 11-12].

У працях зарубіжних і вітчизняних науковців професійний розвиток загалом і професійний розвиток педагогів трактується як «сукупність формальної і неформальної освіти впродовж всієї трудової кар'єри від дошкільного освіти до виходу на пенсію» [70, с. 326], «процес набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності (О.Крушельницька) [32, с. 101], «системно організований процес удосконалення професійної компетентності, оволодіння освітніми інноваціями з метою зростання професійних досягнень, накопичення практичного досвіду, систематичного перегляду власного викладання, який характеризується формуванням здатності до свідомої професійної діяльності; успішністю оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками; усвідомленням профе-

сійного плану самореалізації» (В. Самчук) [54, с. 424], багатокomпонентна, інтегральна характеристика особистісно-професійних змін, зумовлених системою зовнішніх та внутрішніх впливів у професійно-педагогічній діяльності (О. Безсонова) [3, с.98].

Заслуговує на особливу увагу тлумачення дослідницею О. Добош поняття «безперервний професійний саморозвиток педагогів», який часто розглядається у контексті професійного розвитку. Учена визначає його як – це постійний динамічний процес, спрямований на самоорганізацію прогресивних змін у сфері внутрішнього світу особистості на шляху досягнення вищих рівнів професіоналізму у педагогічній діяльності [16, с.87, 89]. У результаті розвитку виникає новий якісний стан об'єкта, викликаний закономірним процесом зміни або модифікації структури діяльності особистості в часі [59, с.159].

У контексті нашого наукового пошуку заслуговує на увагу тлумачення сутності управління професійним розвитком педагогів закладів дошкільної освіти дослідницею О. Безсонової, яка визначає останнє як «систему спеціальних впливів, які спрямовані на забезпечення тісної взаємодії досвідчених та молодих спеціалістів у реальних умовах закладу дошкільної освіти з метою покращення результатів діяльності ЗДО, за умови забезпечення професійного розвитку учасників освітньої взаємодії» [3, с.99].

До управління розвитком педагогів дотичними є поняття «професійні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти», «особистісні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти».

Вважаємо, що визначення професійних і особистісних рис педагогів закладів дошкільної освіти детермінується основними компонентами їх професійної діяльності, до яких учені відносять діяльнісний (гностичні, проектувальні, комунікативні, інформаційні, творчі, аналітичні, організаторські, розвиваючі уміння), особистісний (здатність до прояву творчої активності, відповідальне ставлення до професії, здатність

працювати в колективі), гносеологічний (знання теорії і методики певних наук, знання сучасних інформаційних технологій, нормативних документів) компоненти [31, с.53].

Професійні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти у багатьох наукових розвідках співвідносні із поняттям «професійна компетентність», яку вчені трактують як: «сукупність загальнолюдських та специфічних професійних установок, що дозволяють справлятися з заданою програмою і долати проблеми, що виникають у навчальному процесі», інтегральне утворення, що репрезентоване системою теоретичних знань, практичних умінь, соціально значущих і професійно важливих якостей особистості» (В. Чілла, О. Якимович) [65, с.7], «сукупність загальнолюдських і професійних установок, які дають можливість не тільки ефективно управляти освітнім процесом, а й допомагають успішно справлятися з труднощами, що виникають у процесі вирішення завдань професійної діяльності», комплекс методологічної, психолого-педагогічної, комунікативної, дослідницької, презентаційної, ІКТ-компетентність, емоційної компетентності (Т. Кузнецова) [33, с.51, 52], «здібність здійснювати осмислене і ефективну взаємодію (адекватне ситуації) з метою обміну інформацією», сукупність когнітивного, діяльнісного й особистісного компонентів» (Г. Кривенко) [31, с.52, 53].

Можна цілком погодитися із думкою Т. Завгородньої, яка задля формування професійних якостей персоналу закладів дошкільної освіти вважає необхідними проведення різноманітних додаткових навчальних заходів [20, с. 78-81].

Дотичним до професійних якостей персоналу закладів дошкільної освіти є поняття педагогічної майстерності, яку Г. Кривенко рекомендує розглядати у єдності таких складових: когнітивної, діяльнісної, особистісної [31, с.52, 53]

І. Зязюн виокремив такі якості вчителя, які особливо значущі у його

професійній діяльності: пильність, що проявляється в умінні помічати прояв зовнішнього і внутрішнього життя дитини, даючи їй при кожній нагоді відповідну настанову, але при цьому йому не повинен бути притаманний зайвий педантизм, який міг би посприяти недовірі до настанов учителя (враховувати природні слабкості дитини); розсудливість, яка виражається у здатності діяти з усвідомленням поставленої мети (вміння не допустити прийняття помилкового рішення); правдивість і щирість; послідовність і справедливість, які характеризуються якостями вчителя (сталістю своїх педагогічних поглядів, чітким розподілом меж дозволено і не дозволеного за будь-яких умов); естетичність зовнішнього вигляду та манер поведінки; наполегливість вчителя у відносинах з учнями; любов до дитини – дороговказна зірка, важлива умова у вихованні [25, с. 23].

До особистісних рис педагога О. Никитенко відносить особистісно-етичні (гуманізм, уважність, дисциплінованість, доброзичливість, вимогливість, товариськість, об'єктивність, самокритичність, висока моральна культура, загальна ерудиція, любов до дітей); індивідуально-психологічні (ясність і критичність розуму, емоційна чуйність та стійкість, культура темпераменту, об'єктивна самооцінка); педагогічні (високий рівень професійно-педагогічної підготовки, інтерес до педагогічної діяльності, любов до справи і дітей, педагогічний такт, почуття гумору, прагнення до науково-педагогічної творчості, культура і виразність мовлення) [43, с. 41].

М. Сахно поділяє думку інших учених стосовно виділення таких важливих особистісних рис педагога, як: працьовитість, організаторські здібності, прагнення до постійного самовдосконалення, культура поведінки і зовнішній вигляд, здібність до передбачення та прогнозування, управлінські якості, мовні вміння та навички, кмітливість, поєднання особистих інтересів з інтересами суспільства, громадська зрілість та активність, сердечність, намагання до саморозвитку, інтелігентність та небайдужість [55, с.243, 244].

Необхідність привернення особливої уваги до проблем управління

розвитком професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти детермінується концептуальними документами у галузі освіти, зокрема Законом України «Про освіту» визначено, що педагогічні, працівники зобов'язані «постійно підвищувати свій професійний і загальнокультурний рівні та педагогічну майстерність» (ст. 54) [22], що «професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників передбачає постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації, та будь-які інші види і форми професійного зростання. Заклади освіти, в яких працюють педагогічні та науково-педагогічні працівники, сприяють їхньому професійному розвитку та підвищенню кваліфікації» (ст. 59) [22].

Законом України «Про професійний розвиток працівників» наголошено, що «державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за принципами: доступності професійного розвитку працівникам; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця і працівника; безперервності процесу професійного розвитку працівників» [23].

У Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників зазначено, що «Педагогічні і науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати свою кваліфікацію. Метою підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників є їх професійний розвиток відповідно до державної політики у галузі освіти та забезпечення якості освіти» [50]. Приділена у згаданих вище нормативних актах увага професійного розвитку педагогів вказує на його визначеність на законодавчому рівні. У той же час параметри особистісного розвитку педагогів залишаються поза законодавчим і нормативним регулюванням.

На основі аналізу різних підходів до дефініції основних понять нашого дослідження за основу беремо таке наше формулювання термінів і терміносполук:

управління – це процес якісної зміни чи трансформації ключових ознак суб'єкта чи системи у заздалегідь заданому напрямі;

управління розвитком – це процес якісних коригувально-трансформаційних впливів на суб'єкта задля приведення його ключових ознак у режим постійного оновлення й вдосконалення;

професійні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти – це набуті у процесі здобуття освіти та провадження педагогічної діяльності фахові знання, уміння, навички, які забезпечують якісне виконання професійних завдань;

особистісні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти – це сформовані в результаті особистісного розвитку та навчання якості, які позитивно впливають і сприяють якісному виконанню професійних функцій.

1.2. Управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти як управлінська та педагогічна проблема

Управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти є водночас управлінською та педагогічною проблемою. В управлінському контексті управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти визначається спрямування його векторів на особистість педагога, його розуміння як найвищої цінності, планування, прогнозування, контролю й коригування розвитку професійних та особистісних якостей педагогів.

Загалом, у менеджменті розвиток персоналу розглядається як «безперервний процес удосконалення якісних характеристик працівників з метою забезпечення їх гармонійного розвитку і підвищення ефективності діяльності організації в цілому в коротко- та довгостроковій перспективі» (О.

Морозов, В. Гончар [42], «складний багатоаспектний процес зміни (удосконалення) особистісних, ділових і професійних якостей працівників, що реалізується через сукупність процедур і заходів, які здійснюють відповідні служби організації в межах прийнятої стратегії, кадрової політики, ресурсних можливостей, що, з одного боку, забезпечать якісне виконання покладених на працівників функцій, реалізацію цілей організації, з другого, – інтереси працівників щодо умов праці, матеріального, статусного стану, можливостей самореалізації» (Л. Черчик, Р. Сергейчук) [64, с.64].

Вважаємо, що дотичною до розуміння у менеджменті поняття «управління розвитком персоналу» є система розвитку персоналу – сукупність організаційних структур, методик, процесів і ресурсів, що необхідні для ефективного виконання завдань у сфері розвитку персоналу, а також оптимального задоволення запитів працівників, пов'язаних із самореалізацією, професійною підготовкою і кар'єрою. Суб'єкт системи розвитку персоналу – працівники підприємства, об'єкт – професійно-кваліфікаційні, особистісні та інші важливі для організації характеристики персоналу [42].

У менеджменті професійний розвиток персоналу співвідноситься із набуттям компетентностей [64, с.61], що реалізується через комплекс заходів щодо професійного навчання, які дозволяють планувати, прогнозувати та організовувати професійний розвиток персоналу на підприємстві [37, с.107]. А особистісний розвиток розглядається як продукт суспільного розвитку та включення індивідів у систему соціальних відношень шляхом активної предметної діяльності і спілкування. Він часто ототожнюється із гармонійним розвитком особистості – різнобічним процесом набуття та вдосконалення її фізичних, психологічних, моральних і економічних якостей в їх розмірності й органічній єдності [18, с. 131–133].

В.Ляшук, Т. Махия відмічають важливість пошуку механізмів розвитку особистості людини як цілісної системи, побудови системи

комунікацій у закладі дошкільної освіти та діалогічності, співробітництві, ініціювання змінення особистості педагога-вихователя, його саморозвитку; використання суб'єктивного досвіду педагога як джерела його розвитку; стимулювання самоактуалізації особистості педагога; врахування внутрішніх тенденцій його самоорганізації; забезпечення умов для особистісного професійного розвитку педагога з опорою на внутрішні джерела саморозвитку в ситуаціях усвідомлення і вибору власних особистісних і професійних позицій, індивідуального шляху саморозвитку; спрямованість суб'єкт-суб'єктної управлінської взаємодії і підтримки на задоволення потреб учителів у персональній зверненості, здобутті представленості у життєдіяльності своїх учнів, колег, інших людей, тобто створення умов для прояву особистості педагога в суспільному житті [36].

І. Богомаз та Ю. Новгородська розглядають процес управління професійним розвитком педагогів закладів дошкільної освіти у єдності етапів (планування і прогнозування професійного розвитку педагогічних працівників, мотивація до власного професійного розвитку, контроль керівником закладу освіти за реалізацією професійного розвитку, контроль успішності та результативності навчання вихователів). Вони також доводять важливість дотримання певного алгоритму при плануванні професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти:

1) інформаційний – збір та обробка необхідної інформації про діючий персонал закладу та його розвиток у перспективі;

2) розробка плану професійного розвитку педагогічних працівників – аналіз наявного стану і перспектив професійного розвитку вихователів та розробка альтернативних варіантів планів їх професійного розвитку;

3) прийняття рішень – затвердження одного із варіантів плану як обов'язкового орієнтиру для організації проведення професійного навчання;

4) визначення необхідних витрат – проводяться розрахунки витрат на професійне навчання педагогічних працівників;

5) здійснення контролю за реалізацією плану професійного розвитку, контроль успішності та результативності навчання; коригування цілей професійного розвитку вихователів на основі зміни цілей організації.

Згадані вище дослідники цілком слушно зауважують, що управління розвитком професійних і особистісних якостей характеризується неперервністю, системністю, динамізмом та циклічністю і дозволяє здійснювати моделювання об'єкта управління, що дає змогу прогнозувати та коригувати кінцевий результат професійної діяльності [5, с.155, 156].

Л. Онофрійчук акцентує увагу на важливості наявності управлінських вмінь у педагогів дошкільної освіти, зокрема: уміння вести людей за собою та пристосовуватися до сприйняття роботи, виконаними іншими людьми; уміння чітко, по-діловому організовувати справу, тобто дотримуватися розпорядку дня, регламенту роботи тощо; уміння приймати самостійні рішення, виявляти ініціативу; уміння домагатися результатів, бути наполегливим; уміння сприймати та стимулювати підлеглих. Управлінські вміння забезпечують ефективне функціонування ЗДО як системи. [46, с.321]. Саме такі уміння можуть бути сформовані у межах особистісного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти.

Л. Мартинець виокремлює такі послідовні кроки управлінця щодо створення програми професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти: 1) проблемний аналіз стану освітньої системи; 2) створення мотиваційного середовища в навчальному закладі; 3) формулювання цілей і визначення завдань; 4) складання плану дій; 5) підготовка колективу до роботи з професійного розвитку педагогів; 6) розробка та впровадження технології управління професійним розвитком педагогів; 7) моніторинг проміжних результатів; 8) аналіз та оцінка результатів [38, с.64-69].

Отож, в управлінському аспекті управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти розглядається у контексті реалізації сучасних принципів управління освітою, упровадження

відповідних технологій, алгоритмів розвитку педагогів, здійснення моніторингових і контролювальних процедур за динамікою професійного й особистісного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти.

У педагогічному контексті управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти розглядається у системі методичної, самоосвітньої роботи педагогів закладів дошкільної освіти, у межах форм його реалізації, якими можуть бути традиційні та нетрадиційні, колективні та індивідуальні (лекції, семінари, круглі столи, диспути, ділові та рольові ігри, розв'язання педагогічних ситуацій, участь у науково-практичних конференціях, тренінги тощо) [38, с.64-69].

На управління педагогом своїм професійним і особистісним розвитком впливають такі чинники, як: визнання з боку керівництва та позитивна оцінка діяльності; відчуття взаємодопомоги у колективі та доброзичлива атмосфера; турбота про особистісне здоров'я співробітників; технічне, матеріальне та методичне забезпечення; підвищення заробітної плати тощо [12, с.83].

У професійному розвитку виділяють 9 рівнів: 1) педагогічна вмілість (оволодіння педагогом системою навчальних та виховних умінь і навичок, завдяки чому успішно здійснює навчально-виховну діяльність); 2) педагогічна майстерність (оволодіння педагогом педагогічною технікою, що забезпечує високу ефективність навчально-виховного процесу; 3) готовність до інновацій (прагнення, потреба впроваджувати нове); 4) педагогічна творчість (здатність і готовність модернізувати, адаптувати, комбінувати різні методики залежно від конкретної педагогічної ситуації; 5) готовність до створення авторської технології; 6) наявність індивідуального (авторського) стилю педагогічної діяльності; 7) готовність до вдосконалення і розробки освітніх програм; 8) готовність до створення індивідуальної методичної системи; 9) готовність до створення авторської педагогічної системи.

Врахування даної класифікації в управлінні професійним розвитком педагогів допоможе зробити цей процес більш планомірним [39, с.21, 22].

До основних форм управління розвитком педагога закладу дошкільної освіти Л. Мартинець відносить методологічні семінари, науково-дослідні конференції, організація педагогічних експериментів за окремими напрямками реалізації інноваційної моделі освітнього процесу, публічний захист педагогічних дослідницьких проєктів, розробка індивідуальних освітніх траєкторій циклових комісій і окремих педагогів, стажування на підприємствах педагогічних працівників [39, с.23].

Дослідники О. Шаповалова, В. Бутенко, М. Бойченко пропонують авторську технологію професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти, яку вони розглядають у єдності таких етапів, як: аналітико-прогностичний (діагностика професійного розвитку), проблемно-пошуковий (створення індивідуальної програми неперервного професійного розвитку), операційно-технологічний (набуття професійної компетентності), рефлексивно-коригувальний (контроль і коригування досягнутого рівня професійного розвитку) [67, с.169, 170].

Т. Хлебнікова зміст управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогів вбачає у складових: стимулювання членів педагогічного колективу до постійного самовдосконалення з метою розкриття їхнього педагогічного потенціалу; професійно-педагогічні знання (методологічні, педагогічні, психологічні, методичні); педагогічно-управлінські вміння (конструктивні, організаторські, комунікативні, гностичні); педагогічна майстерність (розвиток умінь, здатність до самоосвіти, здійснення компетентнісного підходу в навчанні); розвиток індивідуально-психологічних якостей (креативність, організаторські здібності, емпатія, афіляція, асертивність, локус контролю, стиль поведінки в конфліктних ситуаціях тощо) [60].

У межах розгляду управління розвитком професійних і особистісних рис персоналу закладів дошкільної освіти заслуговує на увагу думка Т.Шанскової, яка наголошує на важливості й дієвості методичного супроводу вихователів через реалізацію функції методичної роботи, таких, як: спонукальна (актуалізація потреби педагога ЗДО у професійному саморозвитку та подальшій професійній самореалізації), коригувальна (виявлення проблем у професійній діяльності та надання рекомендацій щодо їх усунення), стимулювальна (заохочення педагогічного працівника ЗДО щодо реалізації індивідуальної траєкторії професійного розвитку), стабілізаційна (підтримка впевненості педагога у можливості досягнення цілей і завдань професійного саморозвитку й адекватна оцінка позитивних змін у професійній діяльності педагогічного працівника), розвивальна (створення умов для неперервного професійного розвитку), прогностична (надання орієнтирів щодо проектування, моделювання оптимальних умов професійного розвитку), евристично-емпірична (науково-методичне забезпечення умов для практичної апробації та реалізації творчих здобутків педагогічного працівника ЗДО) [66, с. 45-50].

У зарубіжних наукових розвідках, присвячених проблемі професійного й особистісного розвитку педагогів, приділяється особлива увага проведенню емпіричних досліджень програм професійного розвитку, вивчаються нові технології професійного розвитку педагогів, зокрема STEM-освіта [72, с. 357-367], встановлюються чіткі кореляції між професійним розвитком персоналу закладів дошкільної освіти та ефективністю роботи освітньої установи загалом, здійснюється пошук й експериментальна апробація полікомпонентних моделей професійного розвитку педагогів, зокрема цікавою є модель, що враховує такі п'ять складових професійного розвитку педагогів: передбачуваний професійний розвиток, досягнутий професійний розвиток, прийнятий професійний розвиток, прикладний професійний розвиток і вплив на вихованців [71].

На основі аналізу управлінського й педагогічного контекстів проблеми управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти можна стверджувати, що воно має вибудовуватися на наявних розуміннях його сутності й значимості, а також із обов'язковим урахуванням вимог концептуальних освітніх документів, зокрема професійного стандарту «Вихователь закладу дошкільної освіти» [52]. За цим документом передбачено формування загальних (громадянська, соціальна, культурна, лідерська, підприємницька, етична) та професійних (прогностична, організаційна, оцінювально-аналітична, предметно-методична, здоров'язбережувальна, проєктувальна, психоемоційна, педагогічне партнерство, морально-етична, здатність до навчання впродовж життя, інформаційно-комунікаційна) компетентності [52]. Окремі із загальних і професійних компетентностей вихователя дошкільного закладу можна співвіднести із особистісними (громадянська, соціальна, культурна, лідерська, підприємницька, етична, психоемоційна, морально-етична компетентності) та професійними (прогностична, організаційна, оцінювально-аналітична, предметно-методична, здоров'язбережувальна, проєктувальна, педагогічне партнерство, здатність до навчання впродовж життя, інформаційно-комунікаційна компетентності) якостями цієї категорії педагогічних працівників, такими як: організаторські здібності, прагнення до постійного самовдосконалення, культура поведінки, здібність до передбачення та прогнозування, управлінські якості, громадська зрілість та активність, сердечність, висока моральна культура, емоційна чуйність та стійкість, педагогічний такт, почуття гумору, прагнення до науково-педагогічної творчості тощо.

Отже, у менеджменті й педагогіці розвиток персоналу співвідноситься із безперервним процесом удосконалення якісних характеристик працівників з метою забезпечення їх гармонійного розвитку і підвищення ефективності діяльності організації.

У менеджменті професійний розвиток персоналу співвідноситься із набуттям компетентностей, а особистісний розвиток розглядається у межах гармонійного розвитку особистості. У педагогічному аспекті професійний і особистісний розвиток педагога є нерозривним, цілим, інтегральним поняттям, адже наявні у педагога особистісні якості слугують засобом посилення набутих ним професійних якостей у межах провадження ним педагогічної діяльності.

З огляду на зазначене вище управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогічного персоналу закладів дошкільної освіти будемо розуміти як сукупність науково обґрунтованих заходів науково-методичного супроводу та результатів самоосвітньої діяльності педагогів, які забезпечують оптимальне задоволення запитів працівників у самореалізації, професійному зростанні та дають змогу на високому науковому й методичному рівнях виконувати покладені на них професійні обов'язки.

Вважаємо, що професійні якості персоналу закладів дошкільної освіти співвідносні із професійними компетентностями цієї категорії педагогічних працівників, а наявні у них особистісні якості сприяють ефективному провадженню ними педагогічної діяльності у закладах дошкільної освіти, створюючи при цьому оптимальні умови для гармонійного розвитку вихованців цих освітніх закладів.

Висновки до першого розділу

У межах визначення основних дефініцій дослідження у науковій управлінській та психолого-педагогічній літературі «управління», («управління розвитком», «професійні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти», «особистісні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти») нами запропоновано таке трактування понять у межах концепції дослідження: управління – це процес якісної зміни чи

трансформації ключових ознак суб'єкта чи системи у заздалегідь заданому напрямі; управління розвитком – це процес якісних коригувально-трансформаційних впливів на суб'єкта задля приведення його ключових ознак у режим постійного оновлення й вдосконалення; професійні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти – це набуті у процесі здобуття освіти та провадження педагогічної діяльності фахові знання, уміння, навички, які забезпечують якісне виконання професійних завдань; особистісні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти – це сформовані в результаті особистісного розвитку та навчання якості, які позитивно впливають і сприяють якісному виконанню професійних функцій; управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогічного персоналу закладів дошкільної освіти – сукупність науково обґрунтованих заходів науково-методичного супроводу та результатів самоосвітньої діяльності педагогів, які забезпечують оптимальне задоволення запитів працівників у самореалізації, професійному зростанні та дають змогу на високому науковому й методичному рівнях виконувати покладені на них професійні обов'язки.

Аналізуючи проблему управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти в управлінському й педагогічному аспектах нами з'ясовано, що в управлінському аспекті управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти розглядається у контексті реалізації сучасних принципів управління освітою, упровадження відповідних технологій, алгоритмів розвитку педагогів, здійснення моніторингових і контролювальних процедур за динамікою професійного й особистісного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти, а у педагогічному - у системі методичної, самоосвітньої роботи педагогів закладів дошкільної освіти.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

2.1. Критерії, показники та рівні розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти

У наукових працях розвиток професійних і особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти вивчається у тісному взаємозв'язку із його готовністю до виконання професійних обов'язків. Зокрема, чимало наукових розвідок, у яких розглядають професійні та особистісні якості вихователів закладів дошкільної освіти, підтверджують обов'язкову наявність компонентів і критеріїв підготовки або готовності вихователів до професійної діяльності. Це, зокрема, такі компоненти, як: мотиваційний, теоретичний, діяльнісний (С.Петренко) [47], мотиваційно-ціннісний, когнітивний, операційний і особистісний (Р.Кондратенко) [28], мотиваційний, когнітивний, інформаційно-технічний (С.Дяченко) [17], мотиваційний, когнітивно-діяльнісний, психолого-рефлексивний (І.Дичківська) [15, с.32-34], мотиваційно-ціннісний, когнітивно-технологічний, інформаційно-комунікативний та рефлексивно-самоосвітній (Л.Зданевич) [24, с.30], мотиваційно-ціннісний, пізнавально-когнітивний, операційно-дієвий та рефлексивно-оцінювальний (О.Кравчишина) [30, с.211], рефлексивний, конструктивний, реконструктивний, репродуктивний (М.Батьо) [2, с.196], мотиваційно-ціннісний, змістово-інформаційний, продуктивно-результативний, само оцінний (О.Кас'яненко) [27, с.192, 193], ціннісний, когнітивний, рефлексивно-поведінковий, методичний (Н.Миськова) [40, с.12, 13], мотиваційно-цінний, змістово-гностичний,

процесуально-виконавський (Н.Суховієнко) [58, с.14], мотиваційний, рефлексивний, пізнавально-когнітивний, конативний (Г.Борин) [7, с.17], аксіологічний, когнітивний, праксеологічний, рефлексивний (О.Кошіль) [29, с.213, 214], мотиваційно-ціннісний, соціально-рольовий, комунікативно-діяльнісний (Т.Величко) [10, с.171, 172], рефлексний, креативний, організаторський (Г.Кавиліна) [26, с.147, 148], соціально-імперативний, аналітико-стратегічний, оцінно-рефлексивний (Т.Лесіна) [35, с.416-418], організаційно-інформаційний, ціннісно-спрямований, операційно-результативний (Н.Трофаїла) [60, с.221-223]; рівні готовності - високий, достатній і низький (І.Дичківська) [15], достатній, середній, низький (С.Дяченко) [17], нульовий, низький, середній, високий (О.Кас'яненко) [27], творчий, високий, достатній, адаптивний (Н.Суховієнко) [58], початковий, середній, високий (Г.Борин) [7], високий, середній, низький (О.Кошіль) [44], достатній, середній, низький (Т.Величко) [10], високий, достатній, середній, низький (Г.Кавиліна) [26], критичний, нижчий за задовільний, задовільний, високий (Т.Лесіна) [35], достатній, задовільний, низький (Н.Трофаїла) [60].

Для проведення емпіричного дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти нами визначено критерії, показники та рівні розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти. До критеріїв розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти нами віднесено (рис 2.1.1):

особистісний – передбачає наявність у педагога закладу дошкільної освіти особистісних рис, які закладають основи для подальшого особистісного розвитку;

креативний – проявляється у здатності педагога закладу дошкільної освіти творчо працювати над виконанням поставлених перед ним завдань,

демонструвати оригінальний підхід до виконання професійних завдань, позитивне бачення результативності виконуваної роботи;

адаптивний – характеризується позитивним сприйняттям педагогом закладу дошкільної освіти різних інновацій, готовністю працювати у постійному інноваційному режимі, толерантно ставитися до невизначеності, легко адаптовуватися до нововведень.



Рис.2.1.1. Критерії розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти

Співвідношення між критеріями та показниками розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти узагальнено у таблиці 2.1.1.

Таблиця 2.1.1

Критерії та показники розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти

№	Критерій	Показники
---	----------	-----------

з/п		
1	Особистісний	Товариськість, емоційна стійкість, стриманість нормативність поведінки, сміливість, дипломатичність, впевненість в собі, високий самоконтроль, адекватність самооцінки
2	Креативний	Оригінальність, кмітливість, оптимізм, гнучкість
3	Адаптивний	Позитивне ставлення до змін, толерантність до невизначеності, гнучкість

Рівні розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти наведено у таблиці 2.1.2.

Таблиця 2.1.1

Рівні розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти

№ з/п	Рівень	Характеристика
1	Високий	Педагог володіє оригінальним підходом до виконання професійних завдань, позитивно ставиться до інновацій, бере безпосередню участь у їх впровадженні, толерантно ставиться до змін, бачить позитивну перспективу упровадження нововведень, легко адаптується й перебудовується залежно від зміни умов діяльності, є емоційно стійким, на високому рівні контролює свою поведінку, проявляє впевненість у собі,

		дипломатично вирішує суперечливі ситуації, адекватно оцінює свої можливості
2	Достатній	Педагог ситуативно проявляє оригінальність при виконанні професійних завдань, охоче беруться за творчі справи, позитивно ставиться до інновацій, проте позбавлений власної ініціативи у їх упровадженні, у більшості випадків легко адаптується до нововведень, проте не завжди сприймає їх однозначно позитивно, є емоційно стійким, на високому рівні контролює свою поведінку, проявляє упевненість у собі, дипломатично вирішує суперечливі ситуації, адекватно оцінює свої можливості
3	Середній	Педагог позбавлений оригінального підходу у виконанні професійних завдань, до професійних функцій підходить шаблонно, ситуативно демонструє позитивне сприйняття інновацій, але не проявляє ініціативи у їх упровадженні, інтолерантний до невизначеності, відносно емоційно стійкий, упевнений у собі, намагається дипломатично вирішити суперечливі ситуації, у більшості випадків адекватно

		оцінює свої можливості
4	Низький	Педагог працює тільки за шаблоном, ситуативно демонструє позитивне сприйняття інновацій, але не проявляє ініціативи у їх упровадженні, інтолерантний до невизначеності, емоційно нестійкий, неупевнений у собі, має труднощі у вирішенні суперечливих професійних ситуацій, не завжди може адекватно оцінити свої можливості

Отож, у межах наукового пошуку нами розроблено критерії (індивідуально-особистісний, креативно-діяльнісний, інноваційно-адаптивний), показники (товариськість, емоційна стійкість, стриманість, нормативність поведінки, сміливість, дипломатичність, впевненість в собі, високий самоконтроль, адекватність самооцінки, оригінальність, кмітливість, оптимізм, гнучкість, позитивне ставлення до змін, толерантність до невизначеності, гнучкість) та рівні (високий, достатній, середній, низький) розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

2.2. Обґрунтування вибору інструментарію емпіричного дослідження, опис методик

Для проведення емпіричного дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти було обрано ряд діагностичних методик: методика Торенса, діагностика особистісної креативності; методика «Особистісна

готовність до змін» (автори Ролнік, Хезер, Голд, Халл); шкала толерантності до невизначеності МакЛейна; тест Кеттелла.

Методика Торенса дала можливість оцінити такі діагностичні конструкти, як: легкість у виконанні професійних завдань, гнучкість як здатність переключатися із одного виду діяльності на інший, оригінальність й розробленість у виконанні професійних завдань. Незважаючи на адресність цієї методики респондентам молодшого віку, вона може бути цілком доцільно використана для опитування осіб зрілого віку. Мотивація вибору цієї методики пояснюється важливістю наявності у педагогічного персоналу сучасного закладу дошкільної освіти згаданих вище діагностичних конструктів. Адже для злагодженої роботи педагогічного персоналу закладів дошкільної освіти важливими є легкість у виконанні професійних завдань, гнучкість, оригінальність й розробленість у виконанні професійних завдань.

Методика «Особистісна готовність до змін» (автори Ролнік, Хезер, Голд, Халл) враховує такі діагностичні показники: пристрасність (здатність енергійно й невтомно працювати над виконанням професійних завдань), кмітливість, оптимізм, сміливість, адаптивність, впевненість і толерантність до двозначності. Мотивація вибору цієї методики детермінується необхідністю злагодженої роботи педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти в умовах сучасних викликів і деструкцій. А означені методикою конструкти, їх наявність у респондентів свідчить про їхню здатність працювати над собою, про оволодіння тими рисами особистості, які необхідні для успішного виконання професійних завдань.

Оскільки педагогічна діяльність сповнена викликів, невизначеностей, напряду пов'язана із постійними упродовженнями нововведень, то вона вимагає від педагогів для успішного їх розвитку й ефективної роботи толерантного ставлення до невизначеності. На встановлення цього конструкту нами обрана шкала толерантності до невизначеності МакЛейна,

яка дає змогу оцінити ставлення респондентів до новизни, до складних завдань і до невизначеності.

Зважаючи на суттєву залежність розвитку педагогів закладів дошкільної освіти від наявності у них певних особистісних якостей, ми обрали тест Кеттелла, який дає змогу багатоаспектно оцінити особистість, адже містить 16 факторів: «замкнутість –товариськість», «інтелект», «емоційна нестійкість-емоційна стійкість», «підпорядкованість – домінантність», «стриманість - експресивність», «схильність почуттям – висока нормативність поведінки», «боязкість – сміливість», «жорстокість – чутливість», «довірливість – підозрілість», «прямолінійність – дипломатичність», «впевненість в собі - тривожність», «консерватизм – радикалізм», «конформізм – нонконформізм», «низький самоконтроль – високий самоконтроль», «розслабленість – напруженість», «адекватність самооцінки».

Узагальнені дані про діагностичний інструментарій емпіричного дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти узагальнено у таблиці 2.2.1.

Таблиця 2.2.1

Діагностичний інструментарій емпіричного дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти

№ з/п	Назва методики	Діагностичні конструкти
1	Методика Торенса (діагностика особистісної креативності)	Гнучкість, оригінальність, розробленість
2	Методика «Особистісна готовність до змін» (автори Ролнік, Хезер, Голд, Халл)	Пристрасність, кмітливість, оптимізм, сміливість, адаптивність, впевненість і толерантність до двозначності
3	Шкала толерантності до невизначеності МакЛейна	Ставлення до новизни, до складних завдань і до

		невизначеності
4	Тест Кеттелла	«Замкнутість - товариськість», «інтелект», «емоційна нестійкість - емоційна стійкість», «підпорядкованість - домінантність», «стриманість - експресивність», «схильність почуттям - висока нормативність поведінки», «боязкість - сміливість», «жорстокість - чутливість», «довірливість - підозрілість», «прямолинійність - дипломатичність», «впевненість в собі - тривожність», «консерватизм - радикалізм», «конформізм - нонконформізм», «низький самоконтроль - високий самоконтроль», «розслабленість - напруженість», «адекватність самооцінки»

Обрані нами діагностичні методики спрямовані на визначення описаних вище діагностичних конструктів за попередньо встановленими нами критеріями розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти. Відповідність між діагностичними методиками й критеріями розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти наведено у таблиці 2.2.2.

Таблиця 2.2.2

Критерії розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти та діагностичні методики з їх визначення

№ з/п	Критерій	Діагностична методика
1	Особистісний	Тест Кеттелла
	Креативний	Методика діагностики особистісної креативності Торенса
	Адаптивний	Шкала МакЛейна, методика «Особистісна готовність до змін» (Ролнік, Хезер, Голд, Халл)

Методика особистісної креативності Торенса (додаток А) передбачає виконання завдань на образотворче, вербальне творче, словесно-звукове творче мислення. Суть діагностичних конструктів цієї методики така:

легкість (швидкість) – здатність до породження великої кількості ідей (асоціацій, образів);

гнучкість – здатність висувати різноманітні ідеї, переходити від одного аспекту проблеми до інших, використовувати різні стратегії вирішення;

оригінальність – здатність до висування ідей, відмінних від очевидних, нормативних;

розробленість (ретельність, деталізація образів) – здатність до винахідництва, конструктивної діяльності.

Шкала толерантності до невизначеності МакЛейна (додаток Б) передбачає 22 формулювання, які потрібно оцінити за семибальною шкалою. У контексті цієї методики толерантність до невизначеності розцінюється як спектр реакцій на стимули, які можуть сприйматися як незнайомі, складні, мінливі або ж такі, які дають можливість декількох їх інтерпретацій.

Методика «Особистісна готовність до змін» (додаток В) складається з 35 тверджень, на які респондент має дати стверджувальну або заперечну відповідь. Результати діагностування за цією методикою розносяться за кількома шкалами, як-от:

пристрасність - енергійність, невтомність, підвищений життєвий тонус;

винахідливість – вміння знаходити вихід зі складних ситуацій, звертатися до нових джерел для вирішення нових проблем.

оптимізм – це великі надії, віра в успіх, небажання орієнтуватися на найгірший розвиток подій, прагнення фіксуватися не на проблемах, а на можливостях їх вирішення;

сміливість, підприємливість – тяга до нового, невідомого, відмова від випробуваного і надійного;

адаптивність – вміння змінювати свої плани і рішення, перебудовуватися в нових ситуаціях, не наполягати на своєму, якщо ситуація цього вимагає.

впевненість – віра в себе та власні сили;

толерантність до двозначності – спокійне ставлення до відсутності ясних відповідей, самовладання в ситуаціях, коли неясна суть того, що відбувається або неясний результат справи, коли не визначені цілі та очікування, коли розпочату справу залишається незавершеним.

Кеттелла (додаток Г) складається зі 187 питань із трьома варіантами відповіді, серед яких респондентові слід обрати тільки одну.

Отже, для проведення емпіричного дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти було обрано ряд діагностичних методик: методика діагностики особистісної креативності Торенса; методика «Особистісна готовність до змін» (автори Ролнік, Хезер, Голд, Халл); шкала толерантності до невизначеності МакЛейна; тест Кеттелла. Для визначення індивідуально-особистісного критерію розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти обрано тест Кеттела, який дозволяє встановити наявність і вираженість у респондентів діаметрально протилежних рис, як-от: «замкнутість – товариськість»,

«інтелект», «емоційна нестійкість – емоційна стійкість», «підпорядкованість – домінантність», «стриманість – експресивність», «схильність почуттям – висока нормативність поведінки», «боязкість – сміливість», «жорстокість – чутливість», «довірливість – підозрілість», «прямолінійність – дипломатичність», «впевненість в собі – тривожність», «консерватизм – радикалізм», «конформізм – нонконформізм», «низький самоконтроль – високий самоконтроль», «розслабленість – напруженість», «адекватність самооцінки». Для визначення креативно-діяльнісного критерію розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти взято тест Торенса, за яким визначаються гнучкість, оригінальність, розробленість. Інноваційно-адаптивний критерій розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти визначався за двома методиками: шкала МакЛейна (ставлення до новизни, до складних завдань і до невизначеності), методика «Особистісна готовність до змін» Ролнік, Хезер, Голд, Халл (пристрасність, кмітливість, оптимізм, сміливість, адаптивність, впевненість і толерантність до двозначності).

2.3. Результати емпіричного дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти

Педагогічний працівник закладу дошкільної освіти - особа з високими моральними якостями, яка має відповідну вищу педагогічну освіту, забезпечує результативність та якість роботи, а також фізичний і психічний стан якої дозволяє виконувати професійні обов'язки[48, ст.. 37].

Згідно Закону України про дошкільну освіту учасниками освітнього процесу, а саме педагогічними працівниками є: директори, заступники директора з навчально-виховної (виховної) роботи, вихователі-методисти,

вихователі, старші вихователі, асистенти вихователів, вчителі (усіх спеціальностей), вчителі-дефектологи, вчителі-логопеди, практичні психологи, соціальні педагоги, інструктори з праці, інструктори з фізкультури, інструктори слухового кабінету, музичні керівники, керівники гуртків, студій, секцій, інших форм гурткової роботи та інші спеціалісти[21, ст.. 27].

Емпіричне дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти проводилося на базі таких закладів дошкільної освіти: КЗДО «Журавлик» Таїровської селищної ради; Великодолинський ЗДО «Теремок»; Великодолинський ЗДО «Зірочка». Усього було опитано 40 осіб. Вік респондентів – від 30 до 66 років. Дані про респондентів наведено у таблицях 2.3.1, 2.3.2.

Таблиця 2.3.1

Дані про респондентів дослідження

№ респондента	Вік	Стать	Посада
Респондент 1	30	жін.	Вихователь
Респондент 2	45	жін.	Психолог
Респондент 3	34	чол.	Психолог
Респондент 4	34	чол.	Вихователь
Респондент 5	56	жін.	Вихователь
Респондент 6	57	жін.	Вихователь
Респондент 7	30	жін.	Вихователь
Респондент 8	29	чол.	Методист
Респондент 9	30	жін.	Методист
Респондент 10	34	жін.	Методист
Респондент 11	30	жін.	Психолог
Респондент 12	66	жін.	Вихователь
Респондент 13	37	жін.	Вихователь
Респондент 14	44	жін.	Вихователь
Респондент 15	55	жін.	Вихователь
Респондент 16	45	жін.	Вихователь
Респондент 17	49	жін.	Вихователь

Респондент 18	40	чол.	Психолог
Респондент 19	40	жін.	Психолог
Респондент 20	55	жін.	Директор
Респондент 21	49	жін.	Директор
Респондент 22	35	жін.	Директор
Респондент 23	44	жін.	Методист
Респондент 24	33	жін.	Методист
Респондент 24	39	жін.	Вихователь
Респондент 26	45	жін.	Вихователь
Респондент 27	55	жін.	Вихователь
Респондент 28	56	жін.	Психолог
Респондент 29	66	жін.	Методист
Респондент 30	44	жін.	Музичний керівник
Респондент 31	64	жін.	Музичний керівник
Респондент 32	57	жін.	Музичний керівник
Респондент 33	40	жін.	Музичний керівник
Респондент 34	34	жін.	Інструктор з фізичної культури
Респондент 35	38	жін.	Інструктор з фізичної культури
Респондент 36	35	жін.	Інструктор з фізичної культури
Респондент 37	30	жін.	Керівник гуртка
Респондент 38	33	жін.	Керівник гуртка
Респондент 39	33	жін.	Керівник гуртка
Респондент 40	39	жін.	Керівник гуртка

Таблиця 2.3.2

Дані про респондентів дослідження (за посадою)

№ з/п	Посада	К-сть опитаних
1	Директори	3
2	Методисти	6
3	Вихователі	15
4	Керівники гуртка	4
5	Психологи	6
6	Музичні керівники	4
7	Інструктори з фізичної культури	3

Серед респондентів було проведено опитування за попередньо визначеними методиками. Емпіричні дані наведено у таблицях 2.3.3, 2.3.4, 2.3.5, на рис.2.3.1.

Таблиця 2.3.3

Результати діагностування за методикою Торенса

Посада / бали	Показники креативності			
	Легкість	Гнучкість	Оригінальність	Розробленість
Директори	9,7	7,4	9,8	40,3
Методисти	9,1	7,6	10	39,0
Вихователі	9,1	8,1	10	39,7
Керівники гуртка	3,23	2,66	3,5	12,9
Психологи	8,9	7,9	10,7	40,4
Музичні керівники	3,23	2,66	3,5	12,9
Інструктори з фізичної культури	3,23	2,66	3,5	12,9
Середнє значення	9,3	7,8	10,2	39,6

Як видно із наведеної таблиці 2.3.3, найбільше легкість у виконанні поставленого завдання властива директорам (9,7 б.). Меншою мірою легко виконувати завдання вдається працівникам методистам і вихователям (9,1 б.). Найбільші труднощі із швидкістю виконання завдань наявні у психологів (8,9 б.). Найбільш гнучкими за методикою Торенса є вихователі (8,1 б.). На

середньому рівня можуть переключатися з одного об'єкта на інший методисти (7,6 б.), психологи (7,9 б.). Найменш гнучкими виявилися директори (7,4 б.). Оригінальність властива найбільшою мірою психологам (10,7 б.). Менш оригінальними є працівники методисти (10 б.), вихователі (10) та директори (9,8 б.). Розробленість є найбільш характерна для психологів (40,4 б.) та директорів (40,3 б.). Меншою мірою розробленість проявляється у вихователів (39,7 б.) й методистів (39 б.). Отож, директорам закладів дошкільної освіти найбільш властиві розробленість, найменш – гнучкість. Методистам закладів дошкільної освіти найбільш властива розробленість і оригінальність, найменш – гнучкість. Вихователям, психологам, інструктори з фізичної культури, музичним керівникам найбільш характерна розробленість, оригінальність, найменш – гнучкість.

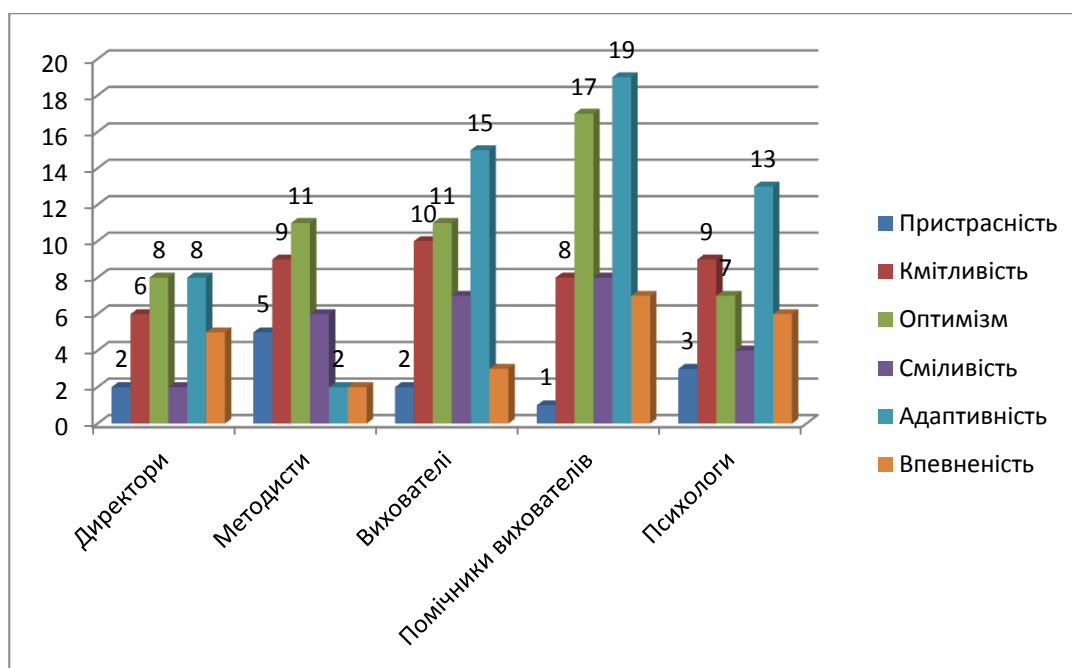


Рис. 2.3.1. Результати діагностики готовності до змін

На основі даних, відображених на рис.2.3.1, можна стверджувати, що директорам найбільш властиві толерантність (9), оптимізм (8), адаптивність (8), менш вираженими є кмітливість (6), упевненість (5), слабо виражені

пристрасність (2) і сміливість (2). Методисти найбільш наділені оптимізмом (11) і кмітливістю (9), проте для них характерні менш виражені прояви пристрасності (5), сміливості (6), толерантності (5), слабо вираженими є адаптивність (2) й упевненість (2). Вихователі характеризуються превалюванням проявів адаптивності (15) й толерантності (12). Дещо менше вони проявляють оптимізм (11), кмітливість (10), сміливість (7). Проте їм найменш властиві впевненість (3) і пристрасність (2). У всіх інших викладачів переважають особи із високими проявами адаптивності (19) й оптимізму (17). Менш виражені у них толерантність (10), кмітливість й сміливість (по 8), впевненість (7). Проте у них зафіксовано незначну кількість проявів пристрасності (1). У психологів найбільш виражена адаптивність (13), дещо менше кмітливість (9), толерантність (8), оптимізм (7), найменше – впевненість (6), сміливість (4), пристрасність (3).

Таблиця 2.3.4

Середні значення за результатами дослідження толерантності до невизначеності за шкалою МакЛейна

Посада /Бали	Діагностичні конструкти		
	Новизна	Складність	Невизначеність
Директори	4,7	3,9	3,4
Методисти	4,3	4,3	3,9
Вихователі	4,5	4,4	4,7
Керівники гуртка	1,63	1,5	1,56
Психологи	4,9	4,1	3,3
Музичні керівники	1,63	1,5	1,56
Інструктори з фізичної культури	1,63	1,5	1,56
Середнє значення	4,6	4,2	4,0

Як видно із наведеної таблиці 2.3.4, директори є найбільш сприйнятливими до новизни (4,7 б.), дещо гіршим є їх ставлення до складних завдань (3,9 б.) і невизначеності (3,4 б.). Методисти найкраще ставляться до новизни і складних завдань (4,3 б.), менш сприйнятливі до

невизначених ситуацій (3,9 б.). У вихователів найбільш виражене позитивне ставлення до новизни та невизначених ситуацій (4,5 і 4,7 б. відповідно), проте їм гірше вдається виконання складних завдань (4,4 б.). Позитивне ставлення до новизни фіксуємо у музичних керівників, інструкторів з фізичної культури та керівників гуртка (1,63 б.), проте виконання складних завдань і ставлення до невизначеності їм вдається є дещо гіршим (4,5 і 4,7 б. відповідно). Найкраще реагують на новизну психологи (4,9 б.), хоча ставлення до виконання складних завдань у них менш виражене (4,1 б.). Готовність до невизначеності у них теж на низькому рівні (3,3 б.). Отож, найбільш сприйнятливими до новизни є інші викладачі. Консервативними у цьому плані залишають вихователі. Позитивне сприйняття складних завдань найбільш притаманне методистам, вихователям, помічникам вихователів. Негативне сприйняття складного фіксуємо у директорів. Найбільш виражене позитивне ставлення до невизначених ситуацій у вихователів, психологи є малосприйнятливими до невизначеності.

Таблиця 2.3.5

Усереднені дані діагностування за тестом Кеттелла

Діагностичні конструкти - фактори	Посада респондентів				
	Директори	Методисти	Вихователі	Інші викладачі	Психологи
1. «Замкнутість - товариськість»	8	8	8	8	9
2. «Інтелект»	8	8	9	7	7
3. «Емоційна нестійкість - емоційна стійкість»	6	8	9	8	7
4. «Підпорядкованість - домінантність»	9	8	5	5	5
5. «Стриманість - експресивність»	9	8	5	5	5
6. «Схильність почуттям - висока нормативність поведінки»	5	8	8	4	7
7. «Боязкість - сміливість»	8	6	7	8	8

8. «Жорстокість - чутливість»	5	6	8	8	8
9. «Довірливість - підозрілість».	5	6	5	7	6
10.«Прямолінійність - дипломатичність»	8	5	8	5	5
11.«Впевненість в собі - тривожність»	8	8	5	4	7
12.«Консерватизм - радикалізм»	7	2	5	6	7
13.«Конформізм - нонконформізм»	4	2	3	5	4
14.«Низький самоконтроль - високий самоконтроль»	8	5	7	6	3
15.«Розслабленість - напруженість»	3	7	8	6	6
16.«Адекватність самооцінки»	8	8	8	8	9

На основі даних таблиці 2.3.5 можна стверджувати, що директорам закладів дошкільної освіти властиві товариськість, інтелектуальність, домінантність, надмірна експресивність, сміливість, дипломатичність, високий самоконтроль поведінки, адекватна самооцінка. Методистам притаманні товариськість, емоційна стійкість, інтелектуальність, висока нормативність поведінки, тривожність, адекватна самооцінка. Вихователі проявляють товариськість, інтелектуальність, емоційна стійкість, висока нормативність поведінки, чутливість, сміливість, дипломатичність, високий самоконтроль, адекватна самооцінка, напруженість. Для помічників вихователів характерні такі риси, як: товариськість, інтелектуальність, емоційна стійкість, висока нормативність поведінки, чутливість, сміливість, дипломатичність, адекватна самооцінка. Психологи закладів дошкільної освіти характеризуються такими рисами, як: товариськість, інтелектуальність, емоційна стійкість, висока нормативність поведінки, чутливість, сміливість, дипломатичність, тривожність, радикалізм, адекватна самооцінка.

Інтегральні дані про наявність у респондентів критеріїв розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти наведено у таблиці 2.3.6.

Таблиця 2.3.6

Наявність у респондентів критеріїв розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти, %

№ з/п	Посада	Критерій		
		Особистісний	Креативний	Адаптивний
1	Директори	70	50	50
2	Методисти	70	40	50
3	Вихователі	80	60	60
4	Інші викладачі	80	60	50
5	Психологи	70	40	40
Середнє значення		74	50	50

Як бачимо із наведеної таблиці 2.3.6, найбільш виражений розвиток професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти за особистісним критерієм, а найменш – за креативним та адаптивним критеріями. Причому найвищі показники за всіма критеріями зафіксовано у вихователів і помічників вихователів. Це дає підстави стверджувати, що педагогічний персонал закладів дошкільної освіти володіє необхідними для свого особистісного й професійного розвитку рисами, проте не завжди позитивно ставиться до інновацій, адаптується до змін і має певні труднощі зі ставленням до невизначеності.

Отож, емпіричним дослідженням встановлено такі особливості: директорам закладів дошкільної освіти найбільш властиві розробленість, толерантність, оптимізм, адаптивність, сприйнятливність до новизни, товариськість, інтелектуальність, домінантність, надмірна експресивність, сміливість, дипломатичність, високий самоконтроль поведінки, адекватна самооцінка, найменш – гнучкість, пристрасність, сміливість, ставлення до складних завдань і невизначеності; методистам закладів дошкільної освіти найбільш властива розробленість і оригінальність, оптимізм, кмітливність, ставлення до складних завдань і новизни, товариськість, емоційна стійкість, інтелектуальність, висока нормативність

поведінки, тривожність, адекватна самооцінка, найменш – гнучкість, адаптивність, упевненість, ставлення до невизначеності; вихователям найбільш характерна розробленість, оригінальність, адаптивність, толерантність, позитивне ставлення до новизни та невизначених ситуацій, товарицькість, інтелектуальність, емоційна стійкість, висока нормативність поведінки, чутливість, сміливість, дипломатичність, високий самоконтроль, адекватна самооцінка, напруженість, найменш – гнучкість, впевненість, пристрасність, ставлення до складних завдань; помічникам вихователям найбільш характерна розробленість, оригінальність, адаптивність, оптимізм, позитивне ставлення до новизни, товарицькість, інтелектуальність, емоційна стійкість, висока нормативність поведінки, чутливість, сміливість, дипломатичність, адекватна самооцінка, найменш – гнучкість, пристрасність, ставлення до складних завдань і невизначеності; психологам найбільш характерна розробленість, оригінальність, адаптивність, позитивне ставлення до новизни, товарицькість, інтелектуальність, емоційна стійкість, висока нормативність поведінки, чутливість, сміливість, дипломатичність, тривожність, радикалізм, адекватна самооцінка, найменш – гнучкість, впевненість, сміливість, пристрасність, ставлення до складних завдань і невизначеності.

Висновки до другого розділу

У межах наукового пошуку нами виокремлено критерії (особистісний, креативний, адаптивний), показники (товарицькість, емоційна стійкість, стриманість, нормативність поведінки, сміливість, дипломатичність, впевненість в собі, високий самоконтроль, адекватність самооцінки, оригінальність, кмітливість, оптимізм, гнучкість, позитивне ставлення до змін, толерантність до невизначеності, гнучкість) та рівні (високий,

достатній, середній, низький) розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

Було проведено емпіричне дослідження на базі закладів дошкільної освіти за методиками: Тест Кеттелла (особистісний критерій), методика діагностики особистісної креативності Торенса (креативний критерій), шкала МакЛейна, методика «Особистісна готовність до змін» (адаптивний критерій). Респондентами дослідження стали директори, вихователі, помічники вихователів, методисти, психологи закладів дошкільної освіти.

Емпіричним дослідження встановлено, що найбільш виражений розвиток професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти за особистісним критерієм, а найменш – за креативним та адаптивним критеріями

РОЗДІЛ 3

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

3.1. Здійснення методичного супроводу процесу розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти

У науковій літературі немає однозначного трактування поняття науково-методичного супроводу, який розглядається у контексті інших термінів. Розглядаючи науково-методичний супровід у контексті розвитку індивідуального стилю професійної діяльності вчителів, О. Худенко трактує його як «комплекс дій та заходів, спрямованих на цілісне забезпечення» вище зазначеного процесу [63,с.13].

Науково-методичний супровід використовується на позначення окремих напрямів науково-методичної роботи у системі закладів післядипломної педагогічної освіти, входить як окремий і важливий компонент моделей реалізації післядипломної освіти у контексті неперервного розвитку педагогічної майстерності вчителя (В.Сидоренко) [56, с.22], розглядається як неодмінна складова навчально-методичного комплексу (Н.Поліщук) [48].

Розробка заходів науково-методичного супроводу передбачала урахування означених І. Ніколаєску принципів і засад (науковості, прогностичності, гнучкості, мобільності, випереджувального характеру науково-методичного обслуговування, неперервності, андрагогіки і гуманізму, акмеології і синергетики, менеджменту й маркетингу [44; 45].

В. Вітюк і Н. Поліщук дають широкий перелік методів науково-методичного супроводу, які можуть бути використанні для формування навичок учителів стосовно соціальної адаптації молодших школярів з неповних сімей. Це семінари-тренінги, соціально-психологічний тренінг, ділові ігри, рольові ігри, дискусійні методи групового прийняття рішень, методи індивідуального консультування, науково-практичні семінари [11;48].

Найбільш доцільними до використання вважаємо різні види семінарів, тренінгів. Це, зокрема це навчальний тренінг - важлива складова професійного навчання, що має своїм завданням формування відповідних навичок та умінь, сплановані і систематизовані зусилля з модифікації або розвитку умінь і установок людини засобами навчання для ефективного виконання одного чи декілька видів діяльності [6, с.13].

У межах семінарів, тренінгів для педагогів доцільно використовувати такі інноваційні прийоми, як: групова дискусія, картографування мислення, мозковий штурм, ігрове проектування, фасилітація, коучинг, менторинг, квест, майстер-клас (творча майстерня), проекти, кейс-стаді, портфоліо [14].

Позитивно на формування навичок вчителів початкових класів для роботи з дітьми з неповних сімей впливає майстер-клас, для якого характерний глибокий зв'язок теорії з практикою, активна взаємодія учасників заходу, висока наочність і доступність, прояв творчості, ініціативності тощо [41].

Сьогодні популярною формою набуття педагогами додаткових знань, умінь і навичок є вебінар - це інтерактивне мережеве навчальне заняття, що проводиться дистанційно з використанням різноманітних програмних засобів та мережевих ресурсів, що забезпечують високу інформаційну насиченість і активність в режимі реального часу [8].

Варто відмітити, що участь у вебінарах часто є ініціативою не тільки адміністрації закладів освіти, але й самих педагогів, які за власним бажанням підбирають собі тематику вебінарів, беруть у них участь, опановують

інновації, діляться наявним позитивним досвідом у межах своєї самоосвітньої діяльності.

У поданих нижче таблицях 2.3.7, 2.3.8, 2.3.9 пропонуємо тематику методичних заходів для педагогів

Таблиця 2.3.7

Тематика семінарів для педагогів закладів дошкільної освіти

№з/п	Тема
1	Вектори особистісного розвитку педагога закладу дошкільної освіти
2	Перспективи й виклики професійного зростання педагога закладу дошкільної освіти
3	Професійний саморозвиток педагога закладу дошкільної освіти
4	Способи й засоби особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти
5	Роль педагога у побудові індивідуальної програми особистісного й професійного розвитку
6	Сучасні можливості особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти
7	Співпраця з адміністрацією закладу дошкільної освіти у контексті особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти
8	Удосконалення методики викладання у закладі дошкільної освіти
9	Нормативно-правове забезпечення діяльності педагога закладу дошкільної освіти
10	Проектування педагогом закладу дошкільної освіти індивідуальної траєкторії особистісного й професійного розвитку

Таблиця 2.3.8

Тематика тренінгів для педагогів закладів дошкільної освіти

№з/п	Тема
1	Самоаналіз особистісних якостей педагога закладу

	дошкільної освіти
2	Професійні якості педагога закладу дошкільної освіти
3	Як трансформувати свої особистісні й професійні якості
4	Мотивація до підвищення професійного рівня педагога закладу дошкільної освіти
5	Діяльність педагога закладу дошкільної освіти в умовах деструкцій і невизначеності
6	Рефреймінг в професійній діяльності педагога закладу дошкільної освіти
7	Кризові фактори провадження професійної діяльності у закладі дошкільної освіти
8	Карта професійного зростання педагога закладу дошкільної освіти
9	Мотиватори й демотиватори професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти
10	Адаптивність як аксіома особистісного й професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти

Таблиця 2.3.9

Тематика майстер-класів для педагогів закладів дошкільної освіти

№з/п	Тема
1	Обмін позитивним досвідом особистісного розвитку педагога закладу дошкільної освіти
2	Обмін позитивним досвідом професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти
3	Методична робота як спосіб розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти
4	Наукова діяльність як спосіб розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти
5	Дослідно-експериментальна робота педагога закладу дошкільної освіти
6	Презентація власного досвіду як доказ розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти
7	Досвід упровадження інноваційних технологій у

	професійній діяльності педагогів закладів дошкільної освіти
8	Управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти
9	Перспективи й виклики розвитку професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти
10	Зміна ролей педагога закладу дошкільної освіти у сучасних освітніх реаліях

Запропоновані вище заходи можуть проводитися як у режимі очному, так і дистанційному форматі. Вони спрямовані на досягнення критеріїв управління розвитком особистісних і професійних якостей педагогічного персоналу закладів дошкільної освіти. Відповідність запропонованих нами методичних заходів попередньо розробленим критеріям наведено у таблиці 3.1.1.

Таблиця 3.1.1

Тематика для педагогів закладів дошкільної освіти відповідно до критеріїв управління розвитком особистісних і професійних якостей педагогічного персоналу закладів дошкільної освіти

№з/п	Тема методичного заходу	Форма проведення	Критерій
1	Вектори особистісного розвитку педагога закладу дошкільної освіти	семінар	особистісний
2	Самоаналіз особистісних якостей педагога закладу дошкільної освіти	тренінг	особистісний
3	Професійні якості педагога закладу дошкільної освіти	тренінг	особистісний
4	Як трансформувати свої особистісні й професійні якості	тренінг	особистісний
5	Мотивація до підвищення	тренінг	особистісний

	професійного рівня педагога закладу дошкільної освіти		
6	Обмін позитивним досвідом особистісного розвитку педагога закладу дошкільної освіти	майстер-клас	особистісний
7	Обмін позитивним досвідом професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти	майстер-клас	особистісний
8	Перспективи й виклики професійного зростання педагога закладу дошкільної освіти	семінар	адаптивний
9	Роль педагога у побудові індивідуальної програми особистісного й професійного розвитку	семінар	адаптивний
10	Сучасні можливості особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти	семінар	адаптивний
11	Кризові фактори провадження професійної діяльності у закладі дошкільної освіти	семінар	адаптивний
12	Карта професійного зростання педагога закладу дошкільної освіти	семінар	адаптивний
13	Мотиватори й демотиватори професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти	семінар	адаптивний
14	Адаптивність як аксіома особистісного й професійного розвитку	семінар	адаптивний

	педагога закладу дошкільної освіти		
15	Управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти	майстер-клас	адаптивний
16	Перспективи й виклики розвитку професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти	майстер-клас	адаптивний
17	Зміна ролей педагога закладу дошкільної освіти у сучасних освітніх реаліях	майстер-клас	адаптивний
18	Професійний саморозвиток педагога закладу дошкільної освіти	семінар	креативний
19	Способи й засоби особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти	семінар	креативний
20	Співпраця з адміністрацією закладу дошкільної освіти у контексті особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти	семінар	креативний
21	Удосконалення методики викладання у закладі дошкільної освіти	семінар	креативний
22	Нормативно-правове забезпечення діяльності педагога закладу дошкільної освіти	семінар	креативний
23	Проектування педагогом закладу дошкільної освіти	семінар	креативний

	індивідуальної траєкторії особистісного й професійного розвитку		
24	Діяльність педагога закладу дошкільної освіти в умовах деструкцій і невизначеності	семінар	креативний
25	Рефреймінг в професійній діяльності педагога закладу дошкільної освіти	семінар	креативний
26	Методична робота як спосіб розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти	майстер-клас	креативний
27	Наукова діяльність як спосіб розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти	майстер-клас	креативний
28	Дослідно-експериментальна робота педагога закладу дошкільної освіти	майстер-клас	креативний
29	Презентація власного досвіду як доказ розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти	майстер-клас	креативний
30	Досвід упровадження інноваційних технологій у професійній діяльності педагогів закладів дошкільної освіти	майстер-клас	креативний

Таким чином, для здійснення методичного супроводу процесу розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу

закладу дошкільної освіти нами запропоновано методичні заходи: семінари («Вектори особистісного розвитку педагога закладу дошкільної освіти», «Перспективи й виклики професійного зростання педагога закладу дошкільної освіти», «Професійний саморозвиток педагога закладу дошкільної освіти», «Способи й засоби особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти», «Роль педагога у побудові індивідуальної програми особистісного й професійного розвитку», «Сучасні можливості особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти», «Співпраця з адміністрацією закладу дошкільної освіти у контексті особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти», «Удосконалення методики викладання у закладі дошкільної освіти», «Нормативно-правове забезпечення діяльності педагога закладу дошкільної освіти», «Проектування педагогом закладу дошкільної освіти індивідуальної траєкторії особистісного й професійного розвитку»), тренінги («Самоаналіз особистісних якостей педагога закладу дошкільної освіти», «Професійні якості педагога закладу дошкільної освіти», «Як трансформувати свої особистісні й професійні якості», «Мотивація до підвищення професійного рівня педагога закладу дошкільної освіти», «Діяльність педагога закладу дошкільної освіти в умовах деструкцій і невизначеності», «Рефреймінг в професійній діяльності педагога закладу дошкільної освіти», «Кризові фактори провадження професійної діяльності у закладі дошкільної освіти», «Карта професійного зростання педагога закладу дошкільної освіти», «Мотиватори й демотиватори професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти», «Адаптивність як аксіома особистісного й професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти»), майстер-класи («Обмін позитивним досвідом особистісного розвитку педагога закладу дошкільної освіти», «Обмін позитивним досвідом професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти», «Методична робота як спосіб розвитку особистісних і професійних якостей педагогів

закладів дошкільної освіти», «Наукова діяльність як спосіб розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти», «Дослідно-експериментальна робота педагога закладу дошкільної освіти», «Презентація власного досвіду як доказ розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти», «Досвід упровадження інноваційних технологій у професійній діяльності педагогів закладів дошкільної освіти», «Управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти», «Перспективи й виклики розвитку професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти», «Зміна ролей педагога закладу дошкільної освіти у сучасних освітніх реаліях»).

3.2. Шляхи підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти

На основі теоретичного аналізу наукових праць, даних емпіричного дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти можна запропонувати шляхи підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти у межах кожного із виокремлених нами критеріїв.

Управлінські рекомендації для менеджерів закладу дошкільної освіти щодо підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти можуть бути такими:

У межах особистісного критерію:

1. Мотивувати педагогів закладів дошкільної освіти до особистісного розвитку у межах неформальної освіти й навчання.

2. Продумати систему морального заохочення педагогів закладів дошкільної освіти до розвитку особистісних якостей.

3. Наголошувати педагогам закладів дошкільної освіти на важливості особистісного зростання у межах побудови їх професійної кар'єри.

4. Упроваджувати формальні й неформальні заходи, які передбачають демонстрацію педагогами закладів дошкільної освіти позитивних особистісних якостей.

5. Формувати у педагогів закладів дошкільної освіти розуміння чіткового кореляційного зв'язку між наявними у них особистісними рисами та результатом їх професійної діяльності.

У межах креативного критерію:

1. Проводити серед педагогів змагальницькі методичні заходи творчого характеру.

2. Пропагувати креативний підхід до проведення педагогами закладів дошкільної освіти навчально-пізнавальних і виховних занять.

3. Проводити заходи із розвитку методичної компетентності педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

4. Мотивувати педагогів до обміну досвідом професійної діяльності задля сприяння у такий спосіб професійному розвитку педагогічних кадрів закладів дошкільної освіти.

5. Проводити систематичний моніторинг професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти.

6. Практикувати діагностування професійних утруднень педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти та коригувати на основі цього діагностування методичну роботу в закладі.

7. Мотивувати педагогів закладів дошкільної освіти до розробки авторських програм із подальшим їх упровадженням у систему навчально-пізнавальних і виховних занять закладу дошкільної освіти.

8. Практикувати проведення педагогами різноформатних розвивальних заходів у межах колективу закладу дошкільної освіти.

9. Спонукати педагогів до розширення їх компетентностей через створення й оновлення портфоліо.

10. Проводити відвідування й аналіз навчально-пізнавальних і виховних занять закладу дошкільної освіти.

У межах адаптивного критерію:

1. Мотивувати педагогів до вивчення, експериментальної апробації та систематичного упровадження інновацій у професійну діяльність.

2. Мотивувати педагогів закладів дошкільної освіти до розробки й упровадження у професійну діяльність авторських методик і технологій.

3. Проводити методичні заходи, спрямовані на підвищення адаптивності, гнучкості педагогів дошкільних закладів.

4. Спонукати педагогічний персонал закладів дошкільної освіти до обміну досвідом професійним досвідом, позитивними педагогічними практиками організації навчально-пізнавальної діяльності дітей дошкільного віку різних вікових груп.

5. Створювати й пропагувати консультативні, дискусійні платформи у межах закладів дошкільної освіти для обговорення педагогічними працівниками проблемних питань організації навчально-пізнавальної діяльності дітей дошкільного віку різних вікових груп.

6. Вести постійний діалог із педагогічною спільнотою стосовно задоволеності педагогічного персоналу умовами праці, наданими закладом дошкільної освіти можливостями особистісного й професійного розвитку.

7. Проводити систематичний моніторинг інноваційної, наукової, дослідно-експериментальної діяльності педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти, аналізувати його результати.

8. Мотивувати педагогічний персонал до систематичного підвищення професійної кваліфікації, особливо через проходження короткострових форм підвищення кваліфікації.

9. Давати можливість педагогам самостійно обирати формат, спосіб і засоби розвитку особистих і професійних якостей.

10. Залучати педагогів до участі у наукових конференціях з проблем розвитку особистісних і професійних якостей.

Запропоновані нами шляхи підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти передбачають акумуляцію й спрямування зусиль управлінців на створення сприятливих умов і мотиваційного конструктивного середовища для розвитку професійних і особистісних якостей педагогічних кадрів закладів дошкільної освіти.

Керівникам закладів дошкільної освіти доцільно звертати особливу увагу й наголошувати своїм підлеглим – педагогічним працівникам закладів дошкільної освіти – на важливості особистісного й професійного зростання, мотивувати їх до цього, постійно демонструвати схвальну оцінку особистісних і професійних досягнень педагогів, їхніх ініціатив у напрямі професійного й особистісного розвитку.

У межах нашого дослідження можна запропонувати програму вдосконалення управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти (для менеджерів освіти).

Таблиця 3.2.1

Програма вдосконалення управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти (для менеджерів освіти)

№з/п	Заходи	Форма проведення
1	Систематичний моніторинг професійного рівня педагогів закладів дошкільної освіти	Опитування, тестування

2	Розробка й упровадження індивідуальних програм самоосвітньої діяльності педагогів дошкільних закладів	Дискусії, проблемний семінар
3	Обговорення питань особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти	Дискусії, проблемний семінар
6	Створення умов для узагальнення й систематизації передового досвіду педагогів закладів дошкільної освіти	Наукова діяльність, методичні заходи
7	Створення й оновлення навчально-методичного забезпечення освітнього процесу закладу дошкільної освіти	Дослідно-експериментальна робота
8	Створення й упровадження авторських методик і технологій	Дослідно-експериментальна робота, науково-методична робота
9	Мотивація педагогів закладів дошкільної освіти до вдосконалення особистісного й професійного рівнів	Участь і організація на базі закладу дошкільної освіти методичних заходів (вебінари, семінари, майстер-класи тощо)
10	Пропагування значущості високого рівня розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти	Дискусії, колоквиуми, семінари

Рекомендації для педагогів закладу дошкільної освіти щодо підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей можуть бути сформульовані таким чином:

1. Працювати над розробкою презентаційних матеріалів для представників педагогічної спільноти стосовно власного досвіду.
2. Працювати над створенням навчальної літератури, наочних, стендових композицій для колег

3. Брати участь у написанні наукових і методичних статей, розробці методичних порад.
4. Брати участь у наукових, науково-практичних конференціях, змагальницьких і виставкових заходах.
5. Створювати і пропагувати у педагогічних спільнотах збірники методичних моделей навчально-пізнавальних занять у закладах дошкільної освіти.
6. Брати участь у дискусіях, обговореннях з представниками педагогічної спільноти особливостей, позитивних і негативних моментів професійної діяльності.
7. Брати участь у відвідуванні майстер-класів для педагогів закладів дошкільної освіти.
8. Створити власний блог чи персональний сайт і його межах працювати над організацією авторських педагогічних майстерень.
9. Впроваджувати власні авторські прийоми на навчально-пізнавальних заняттях з дошкільниками.
10. Проводити самодіагностику результатів і утруднень своєї професійної діяльності.

Отже, вектор управлінської діяльності у закладі дошкільної освіти у контексті розвитку особистісних і професійних якостей педагогічного персоналу має спрямовуватися на систематичний моніторинг професійного рівня педагогів закладів дошкільної освіти; розробка й упровадження індивідуальних програм самоосвітньої діяльності педагогів дошкільних закладів; обговорення питань особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти; створення умов для узагальнення й систематизації передового досвіду педагогів закладів дошкільної освіти; створення й оновлення навчально-методичного забезпечення освітнього процесу закладу дошкільної освіти; створення й упровадження авторських методик і технологій; мотивація педагогів закладів дошкільної освіти до

вдосконалення особистісного й професійного рівнів; пропагування значущості високого рівня розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти.

Висновки до третього розділу

У межах наукового пошуку запропоновано методичні заходи, спрямовані на досягнення критеріїв розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти: індивідуально-особистісного (семінар: «Вектори особистісного розвитку педагога закладу дошкільної освіти», тренінги: «Самоаналіз особистісних якостей педагога закладу дошкільної освіти», «Професійні якості педагога закладу дошкільної освіти», «Як трансформувати свої особистісні й професійні якості», «Мотивація до підвищення професійного рівня педагога закладу дошкільної освіти», майстер-класи: «Обмін позитивним досвідом особистісного розвитку педагога закладу дошкільної освіти», «Обмін позитивним досвідом професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти»); інноваційно-адаптивного (семінари: «Перспективи й виклики професійного зростання педагога закладу дошкільної освіти», «Роль педагога у побудові індивідуальної програми особистісного й професійного розвитку», «Сучасні можливості особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти», «Кризові фактори провадження професійної діяльності у закладі дошкільної освіти», «Карта професійного зростання педагога закладу дошкільної освіти», «Мотиватори й демотиватори професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти», «Адаптивність як аксіома особистісного й професійного розвитку педагога закладу дошкільної освіти»; майстер-класи: «Управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти», «Перспективи й виклики розвитку професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти», «Зміна ролей

педагога закладу дошкільної освіти у сучасних освітніх реаліях»); креативно-діяльнісного (семінари: «Професійний саморозвиток педагога закладу дошкільної освіти», «Способи й засоби особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти», «Співпраця з адміністрацією закладу дошкільної освіти у контексті особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти», «Удосконалення методики викладання у закладі дошкільної освіти», «Нормативно-правове забезпечення діяльності педагога закладу дошкільної освіти», «Проектування педагогом закладу дошкільної освіти індивідуальної траєкторії особистісного й професійного розвитку», «Діяльність педагога закладу дошкільної освіти в умовах деструкцій і невизначеності», «Рефреймінг в професійній діяльності педагога закладу дошкільної освіти»; майстер-класи: «Методична робота як спосіб розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти», «Наукова діяльність як спосіб розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти», «Дослідно-експериментальна робота педагога закладу дошкільної освіти», «Презентація власного досвіду як доказ розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти», «Досвід упровадження інноваційних технологій у професійній діяльності педагогів закладів дошкільної освіти»).

ВИСНОВКИ

У межах наукового пошуку нами вивчено теоретичні засади управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти, проведено емпіричне дослідження стану розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти та проаналізувати його результати; запропоновано заходи методичного супроводу процесу розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти; окреслено шляхи підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

Проведене дослідження дає підстави для формулювання таких висновків:

1. Управління – це процес якісної зміни чи трансформації ключових ознак суб'єкта чи системи у заздалегідь заданому напрямі. Управління розвитком – це процес якісних коригувально-трансформаційних впливів на суб'єкта задля приведення його ключових ознак у режим постійного оновлення й вдосконалення. Професійні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти – це набуті у процесі здобуття освіти та провадження педагогічної діяльності фахові знання уміння, навички, які забезпечують якісне виконання професійних завдань. Особистісні якості педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти – це сформовані в результаті особистісного розвитку та навчання якості, які позитивно впливають і сприяють якісному виконанню професійних функцій. Управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогічного персоналу закладів дошкільної освіти – сукупність науково обґрунтованих заходів науково-методичного супроводу та результатів самоосвітньої діяльності педагогів, які забезпечують оптимальне задоволення запитів

працівників у самореалізації, професійному зростанні та дають змогу на високому науковому й методичному рівнях виконувати покладені на них професійні обов'язки.

2. В управлінському аспекті управління розвитком професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти розглядається у контексті реалізації сучасних принципів управління освітою, упровадження відповідних технологій, алгоритмів розвитку педагогів, здійснення моніторингових і контролювальних процедур за динамікою професійного й особистісного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти, а у педагогічному - у системі методичної, самоосвітньої роботи педагогів закладів дошкільної освіти.

3. Розвиток професійних і особистісних якостей педагогів закладів дошкільної освіти передбачає критерії (індивідуально-особистісний, креативно-діяльнісний, інноваційно-адаптивний), показники (товариськість, емоційна стійкість, стриманість нормативність поведінки, сміливість, дипломатичність, впевненість в собі, високий самоконтроль, адекватність самооцінки, оригінальність, кмітливість, оптимізм, гнучкість, позитивне ставлення до змін, толерантність до невизначеності, гнучкість) та рівні (високий, достатній, середній, низький) розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти.

4. Емпіричним дослідження встановлено такі особливості: директорам закладів дошкільної освіти найбільш властиві розробленість, толерантність, оптимізм, адаптивність, сприйнятливість до новизни, товариськість, інтелектуальність, домінантність, надмірна експресивність, сміливість, дипломатичність, високий самоконтроль поведінки, адекватна самооцінка, найменш – гнучкість, пристрасність, сміливість, ставлення до складних завдань і невизначеності; методистам закладів дошкільної освіти найбільш властива розробленість і оригінальність, оптимізм, кмітливість, ставлення до складних завдань і новизни,

товариськість, емоційна стійкість, інтелектуальність, висока нормативність поведінки, тривожність, адекватна самооцінка, найменш – гнучкість, адаптивність, упевненість, ставлення до невизначеності; вихователям найбільш характерна розробленість, оригінальність, адаптивність, толерантність, позитивне ставлення до новизни та невизначених ситуацій, товариськість, інтелектуальність, емоційна стійкість, висока нормативність поведінки, чутливість, сміливість, дипломатичність, високий самоконтроль, адекватна самооцінка, напруженість, найменш – гнучкість, впевненість, пристрасність, ставлення до складних завдань; помічникам вихователям найбільш характерна розробленість, оригінальність, адаптивність, оптимізм, позитивне ставлення до новизни, товариськість, інтелектуальність, емоційна стійкість, висока нормативність поведінки, чутливість, сміливість, дипломатичність, адекватна самооцінка, найменш – гнучкість, пристрасність, ставлення до складних завдань і невизначеності; психологам найбільш характерна розробленість, оригінальність, адаптивність, позитивне ставлення до новизни, товариськість, інтелектуальність, емоційна стійкість, висока нормативність поведінки, чутливість, сміливість, дипломатичність, тривожність, радикалізм, адекватна самооцінка, найменш – гнучкість, впевненість, сміливість, пристрасність, ставлення до складних завдань і невизначеності.

5. Для розвитку особистісних і професійних якостей педагогічного персоналу закладів дошкільної освіти доцільним є проведення семінарів, тренінгів, майстер-класів. Шляхи підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти передбачають акумуляцію й спрямування зусиль управлінців на створення сприятливих умов і мотиваційного конструктивного середовища для розвитку професійних і особистісних якостей педагогічних кадрів закладів дошкільної освіти.

6. Управління розвитком особистісних і професійних якостей

педагогічного персоналу має спрямовуватися на систематичний моніторинг професійного рівня педагогів закладів дошкільної освіти; розробка й упровадження індивідуальних програм самоосвітньої діяльності педагогів дошкільних закладів; обговорення питань особистісного й професійного розвитку педагогів закладів дошкільної освіти; створення умов для узагальнення й систематизації передового досвіду педагогів закладів дошкільної освіти; створення й оновлення навчально-методичного забезпечення освітнього процесу закладу дошкільної освіти; створення й упровадження авторських методик і технологій; мотивація педагогів закладів дошкільної освіти до вдосконалення особистісного й професійного рівнів; пропагування значущості високого рівня розвитку особистісних і професійних якостей педагогів закладів дошкільної освіти.

Перспективу подальших наукових пошуків становить проведення експериментальної апробації запропонованих заходів методичного супроводу процесу розвитку професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти та окреслити шляхів підвищення ефективності процесу управління розвитком професійних та особистісних якостей педагогічного персоналу закладу дошкільної освіти в управлінській та методичній роботі закладу дошкільної освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Астахова М., Шевандіна О. Управління формуванням лідерської компетентності педагогічних працівників закладу дошкільної освіти. *Електронне наукове фахове видання «Адаптивне управління: теорія і практика. Серія «Педагогіка»*. 2020. Вип. 9(17).
2. Батьо М. З. Підготовка майбутнього вихователя до організації художньо-мовленнєвої діяльності дітей дошкільного віку: дис... канд. пед. наук (д-ра філософії): 13.00.04 / ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», Старобільськ, 2018. 268с.
3. Безсонова О. К. Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України. К., 2019. 295с.
4. Біла книга національної освіти України / Акад. пед. наук України; за ред. В. Г. Кременя. Київ, 2009. 85 с.
5. Богомаз І. М., Новгородська Ю. Г. Структура управління професійним розвитком молодих педагогів в умовах закладу дошкільної освіти. С. 153-156.
6. Бондарєва Л.І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організації в економічних університетах: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. К., 2006. 250с.
7. Борин Г.В. Організаційно-педагогічні умови підготовки майбутніх вихователів до роботи з батьками дітей раннього віку: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2009. 22с.
8. Вебінар як форма дистанційного інтерактивного навчання. URL: <https://osvita.ua/vnz/43979/> (дата звернення: 20.10.2022).

9. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.); уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. К. : ІРПНЬ; ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
10. Величко Т.Д. Підготовка майбутніх вихователів до формування ціннісних орієнтацій у старших дошкільників: дис.. канд. пед наук: 13.00.08 / Південноукраїнський національний педагогічний університет ім. К.Д. Ушинського. Одеса, 2014. 273с.
11. Вітюк В.В. Науково-методичний супровід інноваційної діяльності загальноосвітнього навчального закладу. URL: <http://vippro.org.ua/files/scientific-work/5/> (дата звернення: 20.10.2022).
12. Волинець Ю.О. Мотивація професійного розвитку дошкільних педагогів як умова підвищення якості дошкільної освіти в умовах євроінтеграції. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. Психологія. Педагогіка. Збірник наукових праць. 2021. № 36 (2). С. 80-85.
13. Глосарій основних термінів професійної освіти і навчання; упоряд. Т. М. Десятов ; за заг.ред. Н. Г. Ничкало. К.: АртЕк, 2009. 192с.
14. Дзигаленко Л. М. Розвиток фахової компетентності вчителів технологій у системі післядипломної освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2018.257с.
15. Дичківська І.М. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх вихователів дошкільних закладів до інноваційної педагогічної діяльності: автореф. дис... д-ра пед. наук: 13.00.04 /Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, МОН України. Харків, 2018.42с.
16. Добош О. М. Підготовка майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти до професійного саморозвитку. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*. 2018. Вип. 2 (8). С. 86-90.

17. Дяченко С.В. Підготовка майбутніх вихователів до формування основ комп'ютерної грамотності старших дошкільників: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Луганський національний університет імені Тараса Шевченка. Луганськ, 2009. 225с.

18. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери; за заг. ред.проф. І. Д. Зверевої. 2-ге вид. Київ,Сімферополь: Універсум, 2013. 536 с.

19. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040с.

20. Завгородня Т. Педагогічна культура керівника ВНЗ як необхідна умова якісної підготовки майбутнього фахівця. Т. Завгородня. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2013. Вип.26. С. 78-81.

21. Закон України «Про дошкільну освіту». URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2628-14?find=1&text=%D0%B4%D0%BE%D1%88%D0%BA#Text>(дата звернення: 02.11.2022).

22. Закон України «Про освіту». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 29.10.2022).

23. Закон України «Про професійний розвиток працівників». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>(дата звернення: 29.10.2022).

24. Зданевич Л.В. Теоретичні і методичні основи підготовки майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів до роботи з дезадаптованими дітьми: автореф. дис.... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Житомирський державний університет імені Івана Франка. Житомир, 2014. 47с.

25. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали та реалії: науково-методичний посібник. К. : МАУП, 2000. 309 с.

26. Кавиліна Г.К. Підготовка майбутніх вихователів до організації образотворчої діяльності з дітьми різновікових груп дошкільних навчальних закладів: дис.... канд. пед. наук: 13.00.04 / ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет ім. К.Д. Ушинського». Одеса, 2015. 176с.

27. Кас'яненко О. М. Формування готовності майбутніх вихователів до роботи з дітьми дошкільного віку в умовах інклюзії: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2018. 240с.

28. Кондратенко Р.В. Формування готовності майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів до виховання відповідальності у дітей старшого дошкільного віку: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Криворізький державний педагогічний університет. Кривий Ріг, 2009. 233с.

29. Кошіль О. П. Підготовка майбутніх вихователів до проєктування освітнього середовища закладу дошкільної освіти: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Київський університет імені Бориса Грінченка. К., 2021. 309с.

30. Кравчишина О. О. Формування готовності майбутніх вихователів до використання засобів медіаосвіти в навчально-виховному процесі дошкільних навчальних закладів: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / ДЗ „Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”. Старобільськ, 2018. 299с.

31. Кривенко Г. Педагогічна майстерність керівника закладу дошкільної освіти: суть, структура, критерії, показники та рівні розвитку. Освітні інновації у закладах вищої освіти: проблеми та перспективи. Збірник наукових праць за матеріалами IV Міжнародної науково-практичної конференції (30 листопада 2021 р.). Ізмаїл : РВВ ІДГУ, 2021. С. 52-54.

32. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посіб. К.: Кондор, 2003. 296 с.

33. Кузнецова Т. Формування професійної компетентності педагога закладу дошкільної освіти. Збірник матеріалів Регіональної науково-практичної інтернет-конференції «Суспільно-гуманітарні аспекти розвитку професійної компетентності педагогів в умовах реформування освіти» (25 квітня 2019 року) / Комунальний заклад «Житомирський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» Житомирської обласної ради, кафедра суспільно-гуманітарних дисциплін. Житомир, 2019. С.51-54.

34. Кушнір В. Психолого-педагогічна характеристика управлінської компетентності фахівців закладів дошкільної освіти. Актуальні проблеми дошкільної освіти : колективна монографія / МОН України, Уманський держ. пед. ун-т імені Павла Тичини; С. Семчук, С. Попиченко [та інші]; за заг. ред. В. М. Кушнір. Умань: Візаві, 2021. С.227-251.

35. Лесіна Т.М. Теоретико-методичні засади професійної підготовки майбутніх вихователів до розвитку соціальних умінь і навичок: дис... д-ра пед. наук: 13.00.04, 13.00.08 / ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет ім. К.Д. Ушинського». Одеса, 2019. 490с.

36. Ляшук В.С., Махия Т.А. Управління розвитком творчого потенціалу вихователів ДНЗ на засадах людиноцентричного підходу.

37. Мажник Н. А., Костін Д. А. Теоретичні основи управління професійним розвитком персоналу підприємства. *Бізнесінформ*. 2011. №1. С.103-107

38. Мартинець Л. А. Управління професійним розвитком учителів: навч.-метод. посіб. Вінниця: ДонНУ, 2016. 87 с.

39. Мартинець Л.А. Особливості управління професійним розвитком учителів. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова*. 2016. № 27 (37). С.19-24.

40. Миськова Н.М. Підготовка майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти до формування у старших дошкільників навичок, орієнтованих на сталий розвиток: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 /

Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія МОН України.
Хмельницький, 2018. 322с.

41. Михнюк М. І.. Майстер-клас як форма обміну передовим педагогічним досвідом. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/77240636.pdf> (дата звернення: 20.10.2022).

42. Морозов О. Ф., Гончар В. О. Система управління розвитком персоналу підприємства. *Ефективна економіка*. 2017. №1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5372> (дата звернення: 29.09.2022).

43. Никитенко О. Професійно-особистісні якості як основа виховання майбутніх учителів. *Людинознавчі студії*. 2013. Вип. 27. С. 33-45.

44. Ніколаєску І. О. Науково-методичний супровід професійно-педагогічної самореалізації викладача системи післядипломної освіти засобами інформаційно-комунікаційних технологій. URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=4189 (дата звернення: 20.10.2022).

45. Ніколаєску І.О. Теоретичні і методичні засади професійно-педагогічної самореалізації викладача системи післядипломної освіти засобами інформаційно-комунікаційних технологій: автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Черкаси, 2018. 40 с.

46. Онофрійчук Л. О. Особливості розвитку управлінських вмінь у майбутніх фахівців дошкільної освіти. Актуальні проблеми навчання і виховання в умовах інтеграційних процесів в освітньому та науковому просторі : збірник тез доповідей III Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, 6 листопада 2020 р., Мукачево; ред.кол.: Т.І.Бондар (гол.ред.) та ін. Мукачево: МДУ, 2020 .С. 319-321.

47. Петренко С.А. Підготовка майбутніх вихователів до формування у дітей дошкільного віку основних рухових умінь і навичок: автореферат дис... канд. пед. наук: 13.00.04. К., 2007.

48. Положення про заклад дошкільної освіти. URL : https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjHlvvb-9P7AhW2gy0HHfHaDAEQFnoECDIQAQ&url=https%3A%2F%2Fmon.gov.ua%2Fstorage%2Fapp%2Fmedia%2Fregulatorna_dijalnist%2F2020%2F03%2F11%2F2020-polodjeny-zdo.doc&usg=AOvVaw1QfuMuFisVXz4k0czmEKf7 (дата звернення: 20.11.2022).

49. Поліщук Н.М. Підготовка вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти до розвитку здоров'язбережувальної компетентності учнів основної школи: дис. .. канд. пед. наук:13.00.04 / Житомирський державний університет імені Івана Франка. Житомир, 2013. 273с.

50. Поліщук Н.М. Структура готовності вчителя до формування здоров'язбережувальної компетентності учнів. *Вісник післядипломної освіти*. 2012. №8. С. 102-109.

51. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text> (дата звернення: 29.10.2022).

52. Професійна освіта: словник: навч. посібник / Укладачі С.У. Гончаренко та ін.; за ред. Н.Г. Ничкало. К.: Вища школа, 2000. 380 с.

53. Професійний стандарт «Вихователь закладу дошкільної освіти». URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-profesijnogo-standartu-vihovatel-zakladu-doshkilnoyi-osviti> (дата звернення: 29.10.2022).

54. Процес управління. https://pidru4niki.com/11630713/pedagogika/protses_upravlinnya#:~:text=%D0% (дата звернення: 29.09.2022).

55. Самчук В.В. Стимулювання професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійно-технічної освіти. *Молодий вчений*. 2018. С. 423-427.

56. Сахно М. Особистісні якості педагога у працях І. А. Зязюна.

Didascal. С. 242-245.

57. Сидоренко В.В. Теоретичні і методичні засади розвитку педагогічної майстерності вчителя української мови і літератури в системі післядипломної освіти: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня д-ра пед. наук: 13.00.04 / Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України. К., 2013. 45с.

58. Словник української мови: [в 11-ти т.]; ред. кол. І. К. Білодід (гол.) та ін.; АН УРСР, Ін-т мовознавства ім. О. О. Потебні. К.: Наукова думка, 1973. Т. 4. : І–М. 840 с.

59. Суховієнко Н. А. Підготовка майбутніх вихователів дошкільних навчальних закладів до професійної діяльності в умовах інклюзивної освіти: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія МОН України. Хмельницький, 2018. 23с.

60. Теорія та практика управління професійним розвитком науково-педагогічних та педагогічних працівників в умовах трансформаційних змін в освіті: кол. моногр. / Є.Р. Чернишова, Л.М. Колосова, Н.В. Любченко, М.Е. Морозова; за наук. ред. Є.Р. Чернишової Луцьк: Вежа-Друк, 2015. 296с.

61. Трофаїла Н.Д. підготовка майбутніх вихователів до емоційного розвитку дітей дошкільного віку: дис... канд. пед наук: 13.00.08 / ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет ім. К.Д. Ушинського». Одеса, 2019. 270с.

62. Український педагогічний словник; за ред. С. У. Гончаренка. К. : Либідь, 1997. –376 с.

63. Управління, його види та складові.
URL: https://pidru4niki.com/85073/menedzhment/upravlinnya_vidi_skladovi
(дата звернення: 29.09.2022).

64. Худенко О.М. Розвиток індивідуального стилю професійної діяльності вчителів гуманітарних дисциплін у системі післядипломної

освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України. Тернопіль, 2013. 24с.

65. Черчик Л., Сергійчук Р. Сутність та складові управління розвитком персоналу закладів охорони здоров'я. *Economic journal of Lesya Ukrainka Volyn National University*. 2022. № 1(29). С. 58-66.

66. Чілла В., Якимович О. Чинники впливу на розвиток професійної компетентності педагогів у системі дошкільної освіти. *Педагогічні інновації у фаховій освіті*. 2018. Вип. 1(9). С. 5-8.

67. Шанскова Т. І. Професійний розвиток педагогічних працівників закладів дошкільної освіти у процесі методичної роботи. *Педагогіка формування творчої особистості у вищих і загальноосвітніх школах*. Запоріжжя, 2020. Вип. 70. Т. 4. С. 45-50.

68. Шаповалова О.В., Бутенко В.Г., Бойченко М.А. Упровадження технології наставництва у процес професійного розвитку майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти. Вип. 25. Т. 1. 2020. С. 167-170.

69. Шинкарука В. І. Філософський енциклопедичний словник. К. Абрис, 2002. 751 с.

70. Bicaј A., Buza V. Professional development experiences and expectations for early childhood teachers in Kosovo. *Issues in Educational Research*. 2020. № 30(4). С. 1221-1244.

71. Fullan M.G., Stiegelbauer S. The new meaning of educational change (2nd edition). Teachers College: Columbia University, 2001. 326 p.

72. McChesney K., Aldridge J. M. What gets in the way? A new conceptual model for the trajectory from teacher professional development to impact. Professional Development in Education. URL: <https://doi.org/10.1080/19415257.2019.1667412> (дата звернення: 29.09.2022).

73. Saat R. M., Fadzil H. M., Adli D. S. H., Awang K. Stem teachers' professional development through scientist-teacher-students partnership. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*. 2021. №10 (3). C. 357-367.



ДОДАТКИ

Додаток А

Методика особистісної креативності Торренса

Даний тест вперше запропонований американським психологом **П. Торренсом в 1962 р.** Тест призначений для діагностики креативності починаючи з дошкільного віку (5-6 років). Ускладнені варіанти можуть бути використані і в інших вікових групах (до 17-20 років). Головне завдання, яке ставив перед собою П. Торренс, – отримати модель творчих процесів, що відображає їх природну складність.

В основі цього методу лежить здатність до дивергентного мислення (Д. Гілфорд), до перетворень і створення асоціацій, здатність породжувати нові ідеї та розробляти їх.

Дванадцять тестів творчої продуктивності Торренса згруповані в **вербальну, образотворчу і звукову батареї**. Перша позначається як вербальне творче мислення, друга – образне творче мислення, третя – словесно-звукове творче мислення.

Тест творчого мислення П. Торренса припускає можливість різних варіантів і модифікацій. Останнім часом з'явилося безліч різних адаптованих модифікацій даного тесту (А. М. Матюшкін, Н. В. Шумакова, Е. І. Шелбанова, Н. П. Щербо, В. Н. Козленко, Е. Е. Тунік, А. Е. Симановский, Т. А. Баришева). **Нижче наводиться «класичний варіант» тесту П. Торренса.**

Підготовка до тестування

Перед пред'явленням тесту необхідно враховувати наступні **аспекти роботи.**

1. Тести не допускають ніяких змін і доповнень. Навіть невеликі «імпровізації» в інструкціях вимагають повторної стандартизації та валідизації тесту. Не слід також збільшувати час виконання тесту, так як

нормативні дані, представлені в керівництві, відповідають зазначеному ліміту часу.

2. Під час тестування необхідно створити сприятливу емоційну атмосферу. Вживання слів «тест», «перевірка», «іспит» необхідно уникати, так як тривожна, напружена обстановка блокує свободу творчих проявів. Тестування проходить у формі захоплюючої гри, цікавих завдань, в обстановці заохочення уяви, допитливості дітей, стимулювання пошуку альтернативних відповідей.

3. Оптимальний розмір групи – 15-35 досліджуваних. Для молодших дітей розмір груп слід зменшити до 10-15 осіб, а для дошкільнят переважно індивідуальне тестування.

4. Час виконання фігурної форми тесту – 30 хвилин. Враховуючи підготовку, читання інструкцій, можливі питання, необхідно для тестування відвести 45 хвилин.

5. Якщо інструкція викличе запитання дітей, треба відповісти на них повторенням інструкції, але більш зрозумілими для них словами. Необхідно уникати прикладів і ілюстрацій можливих відповідей-зразків. Це призводить до зменшення оригінальності і в деяких випадках – кількості відповідей.

Завдання № 1 Образотворче творче мислення

Завдання №2 Вербальне творче мислення

Завдання № 3 Словесно-звукове творче мислення

Обробка експериментальних даних

Характеристика основних показників творчого мислення

1. Легкість (швидкість) – кількісний показник, що відображає здатність до породження великої кількості ідей (асоціацій, образів). Вимірюється числом результатів.

2. Гнучкість – відображає здатність висувати різноманітні ідеї, переходити від одного аспекту проблеми до інших, використовувати різні стратегії вирішення.

Вимірюється числом категорій. Категорії:

- світ природи;
- тваринний світ;
- людина;
- механічне;
- символічне;
- декоративні елементи;
- видове (місто, будинок, шосе, двір);
- мистецтво;
- динамічні явища.

3. Оригінальність – характеризує здатність до висування ідей, відмінних від очевидних, нормативних. Вимірюється кількістю неординарних відповідей, образів, ідей.

4. Розробленість (ретельність, деталізація образів) – фіксує здатність до винахідництва, конструктивної діяльності. Вимірюється кількістю істотних і несуттєвих деталей при розробці основної ідеї.

При обробці експериментальних даних необхідно мати на увазі, що **причини низьких і високих показників по всіх когнітивних параметрах креативності можуть бути різними**. Так, низькі показники за фактором «швидкість» можуть бути пов'язані з високою деталізацією, розробленістю ідей. Високі показники по даному фактору можуть свідчити про імпульсивність або поверховість мислення. Низькі показники за фактором «гнучкість» свідчать про ригідність мислення або низьку інформованість, слабку мотивацію. Надзвичайно високі показники мають «негативний відтінок» і можуть свідчити про нездатність до єдиної лінії в

мисленні. Високий коефіцієнт оригінальності іноді спостерігається при психічних і невротичних розладах.

Тому при обробці емпіричних даних істотним є не тільки кількісний результат (бали), а й причини цього результату.

До вошої уваги пропонуємо **розгорнуту інтерпретацію до завдання № 1 Образотворче творче мислення**. Адаптація тесту здійснена співробітниками центру «Творча обдарованість» Н. В. Шумакова, Е. І. Шелбановою, Н. П. Щербо.

Оцінка виконання завдання субтесту №1 «Намалюй картинку»

Оригінальність. При обробці використовується шкала від 0 до 5 балів, згідно частоті однакових відповідей. Відповіді, що зустрічаються в 5% і більше випадків, отримують 0 балів. Так само оцінюються і очевидні відповіді, на кшталт «крапля», «груша», «яйце».

Відповіді, що зустрічаються в 4,00-4,99%, оцінюються 1 балом, в 3,00-3,99% – 2 балами, в 2,00-2,99% – 3 балами, в 1,00-1, 99% – 4 балами. Всі інші відповіді отримують 5 балів. Не зараховуються відповіді, які не відповідають завданню, якщо малюнок не пов'язаний з кольоровою фігурою.

Ретельність розробки. При оцінці ретельності розробки бали даються за кожну значущу деталь (істотну ідею), що доповнює вихідну стимульну фігуру, як в межах її контуру, так і за її межами. При цьому основна найпростіша відповідь має бути значущою, інакше її розробленість не оцінюється. Один бал дається за кожну істотну деталь загальної відповіді (при цьому кожен клас деталей оцінюється один раз і при повторенні не враховується):

- колір, якщо він доповнює основну ідею;
- штрихування (але не за кожну лінію, а за загальну ідею);
- прикраса, якщо вона має сенс;
- кожну варіацію оформлення (крім чисто кількісних повторень), значиму по відношенню до основної відповіді;

- кожен подробицю у назві понад необхідного.

Якщо лінія розділяє малюнок на дві значущі частини, підраховуються бали в обох частинах малюнка. Якщо лінія позначає певний предмет (пояс, шарф ...), вона оцінюється одним балом.

Оцінка виконання завдання по субтесту 2 «Закінчи малюнок»

Швидкість. Цей показник визначається підрахунком числа завершених фігур. Максимальний бал дорівнює 10.

Гнучкість. Цей показник визначається числом різних категорій відповідей. Для визначення категорій можуть використовуватися як самі малюнки, так і їх назви (що іноді не збігається).

Оригінальність і ретельність розробки оцінюється аналогічно обробці завдання субтеста 1.

Оцінка виконання завдання по субтесту 3 «Лінія»

Проводиться аналогічно першим двом технологіям.

Додаткові преміальні бали за оригінальність ідей. Такі бали даються:

1. За нестандартність мислення і відхилення від загальноприйнятого, яке проявляється в об'єднанні кількох вихідних повторюваних фігур (пар паралельних ліній) в єдиний малюнок. **П. Торренс відносить це до проявів високого рівня творчих здібностей.** Такі діти бачать можливості там, де вони приховані від інших.

У зв'язку з цим необхідно присуджувати додаткові бали за об'єднання в блоки вихідних фігур: об'єднання двох пар ліній – 2 бали; трьох – п'яти пар – 5 балів, шести – десяти пар – 10 балів, одинадцяти – п'ятнадцяти пар – 15 балів, більше п'ятнадцяти пар – 20 балів.

Ці преміальні бали додаються до загальної суми балів за оригінальність по всьому третьому завданню.

*Додаток Б***Шкала толерантності до невизначеності МакЛейна**

№з/п	Твердження	Бали (1-7)
1 (-)	Я погано переживаю невизначені ситуації	
2 (-)	Мені складно реагувати на невизначені події	
3 (-)	Думаю, що нові ситуації небезпечніші, ніж звичні	
4	Мені подобаються ситуації, які можна по-різному трактувати	
5 (-)	Мені краще обминати проблеми, які передбачають різні способи вирішення	
6 (-)	Я намагаюся уникнути невизначених подій	
7	Я добре справляюся із невизначеними подіями	
8 (-)	Я надаю перевагу звичним ситуаціям порівняно з новими	
9 (-)	Питання, які неможливо вирішити з однієї точки зору, лякають мене	
10 (-)	Я уникаю складних для мого розуміння ситуацій	
11	Я терплячий до невизначених ситуацій	
12	Я отримую задоволення від вирішення складних і невизначених проблем	
13 (-)	Я намагаюся уникати проблем, які не мають одного «кращого» варіанта вирішення	
14	Я часто шукаю щось нове і не намагаюся залишити все по-старому у житті	
15	Я звичайно надаю перевагу новому, а не звичному	
16 (-)	Мені не подобаються невизначені ситуації	
17	Деякі проблеми настільки складні, що намагання зрозуміти їх приносить задоволення	
18	Я зовсім не переживаю, коли потрібно шукати вихід у неочікуваній ситуації	
19	Мені подобається займатися проблемними ситуаціями, які своєю складністю заводять окремих людей у глухий кут	
20 (-)	Мені складно робити вибір, коли результат незрозумілий	
21	Мені приносить задоволення дивуватися час від часу	
22	Я надаю перевагу ситуаціям, у яких є певна невизначеність	

*Додаток В***Методика «Особистісна готовність до змін»
(Ролнік, Хезер, Голд, Халл)**

Методика розроблена канадськими вченими А. Джерелом, С. Хезер, М. Голдом і К. Халлом (A. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull). Дана методика приводиться тут в зв'язку з тим, що в число семи показників, які можуть бути виміряні за її допомогою, входить шкала толерантності до двозначності (tolerance for ambiguity). В даний час існують варіанти методики, апробовані на американській, французькій і іспанській вибірках.

Методика PCRS успішно застосовується в США в роботі з персоналом організацій, зокрема в процедурах ассесмента. Відзначається, що методика особливо ефективна при розгляді стресових ситуацій, що виникають у зв'язку зі змінами, оскільки нікому не вдається повністю справлятися зі змінами. Розуміння особливостей протистояння змінам допомагає людям захистити себе від стресу в тих ситуаціях, в яких вони найбільш уразливі.

Методика розроблена канадськими вченими А. Джерелом, С. Хезер, М. Голдом і К. Халлом (A. Rolnic, S. Heather, M. Gold, C. Hull). Дана методика приводиться тут в зв'язку з тим, що в число семи показників, які можуть бути виміряні за її допомогою, входить шкала толерантності до двозначності (tolerance for ambiguity). В даний час існують варіанти методики, апробовані на американській, французькій і іспанській вибірках.

Методика PCRS успішно застосовується в США в роботі з персоналом організацій, зокрема в процедурах ассесмента. Відзначається, що методика особливо ефективна при розгляді стресових ситуацій, що виникають у зв'язку зі змінами, оскільки нікому не вдається повністю справлятися зі змінами. Розуміння особливостей протистояння змінам допомагає людям захистити себе від стресу в тих ситуаціях, в яких вони найбільш уразливі.

№з/п	Твердження	Скоріше так, аніж ні
1.	Я надаю перевагу звичне невідомому	1 2 3 4 5 6
2.	Я рідко «відміряю сім разів»	1 2 3 4 5 6
3.	Я не з тих, хто змінює свої плани	1 2 3 4 5 6
4.	Не можу дочекатися початку дня, коли зможу взятися за справу	1 2 3 4 5 6
5.	Я вважаю, що нікому не варто подавати надто багато надій	1 2 3 4 5 6
6.	Якщо щось не працює, я знайду спосіб усунути неполадку	1 2 3 4 5 6
7.	Мене дратує відсутність ясних і чітких відповідей	1 2 3 4 5 6
8.	Я схильний створювати звичне положення справ і дотримуватися його	1 2 3 4 5 6
9.	Я можу зробити так, що будь-яка ситуація буде працювати на мене	1 2 3 4 5 6
10.	Мені потрібно якийсь час, щоб звикнути до того, що щось не виходить	1 2 3 4 5 6
11.	Мені важко розслабитися і нічого не робити	1 2 3 4 5 6
12.	Якщо є ймовірність, що щось може не вийти, воно і не вийде	1 2 3 4 5 6
13.	Коли я «загруз», я вважаю за краще імпровізувати в пошуках виходу з ситуації	1 2 3 4 5 6
14.	Я гублюся, коли не вловлюють суті того, що відбувається	1 2 3 4 5 6
15.	Я надаю перевагу знайому області діяльності, в якій відчуваю себе комфортно	1 2 3 4 5 6
16.	Я впораюся з усім, з чим доводиться стикатися	1 2 3 4 5 6
17.	Якщо я щось твердо вирішив, поміняти це рішення мені буде нелегко	1 2 3 4 5 6
18.	Я вважаю за краще викладатися до кінця	1 2 3 4 5 6
19.	Я зазвичай зосереджуюся на тому, що	1 2 3 4 5 6

	може не вийти	
20.	Коли люди намагаються знайти вихід із ситуації, вони приходять до мене	1 2 3 4 5 6
21.	Якщо результат справи неясний, я прагну з'ясувати все негайно	1 2 3 4 5 6
22.	Варто дотримуватися випробуваного і надійного	1 2 3 4 5 6
23.	Я зосереджуюся на моїх достоїнствах, а не на недоліках	1 2 3 4 5 6
24.	Мені важко здатися, навіть якщо щось зовсім не виходить	1 2 3 4 5 6
25.	Я невтомний і сповнений енергії	1 2 3 4 5 6
26.	Рідко все виходить так, як мені хотілося б	1 2 3 4 5 6
27.	Сильна сторона моєї особистості - вміння долати труднощі	1 2 3 4 5 6
28.	Терпіти не можу залишати справу незавершеною	1 2 3 4 5 6
29.	Я вважаю за краще йти по головній, а не по другорядній дорозі	1 2 3 4 5 6
30.	Моя віра у власні сили непохитна	1 2 3 4 5 6
31.	Зі своїм статутом у чужий монастир не ходи!	1 2 3 4 5 6
32.	Я пристрасний і рішучий	1 2 3 4 5 6
33.	Я схильний бачити проблеми, а не можливості їх вирішення	1 2 3 4 5 6
34.	Я звертаюся до незвичайних джерел для вирішення проблем	1 2 3 4 5 6
35.	Я дію непродуктивно, якщо і цілі та очікування не визначені	1 2 3 4 5 6

Математична обробка. Підраховується кількість балів по кожній з семи шкал, а також загальний бал по всіх шкалах. Для шкал, до складу яких входять прямі твердження, кожному відповіді привласнюється бал від 1 до 6 (1 бал - «ні», 6 балів - «так»). Для шкал із зворотними твердженнями бали

присвоюються в дзеркальному порядку від 6 до 1 (6 балів - «ні», 1 бал - «так»).

Методика включає сім шкал, що вимірюють особистісну готовність до змін:

Пристрасність (passion) розуміється як енергійність, невтомність, підвищений життєвий тонус.

Винахідливість (resourcefulness) розглядається як вміння знаходити вихід зі складних ситуацій, звертатися до нових джерел для вирішення нових проблем.

Оптимізм (optimism) - це великі надії, віра в успіх, небажання орієнтуватися на найгірший розвиток подій, прагнення фіксуватися не на проблемах, а на можливостях їх вирішення.

Сміливість, підприємливість (adventurousness) трактується як тяга до нового, невідомого, відмова від випробуваного і надійного.

Адаптивність (adaptability) передбачає вміння змінювати свої плани і рішення, перебудовуватися в нових ситуаціях, не наполягати на своєму, якщо ситуація цього вимагає.

Впевненість (confidence) заснована на вірі в себе, в свої достоїнства і в свої сили, в те, що все можливо, варто тільки захотіти.

Толерантність до двозначності (tolerance for ambiguity) спирається на спокійне ставлення до відсутності ясних відповідей, самовладання в ситуаціях, коли неясна суть того, що відбувається або неясний результат справи, коли не визначені цілі та очікування, коли розпочату справу залишається незавершеним.

№з/п	Шкала	Номери тверджень
1	Пристрасність	прямі твердження: 4, 11, 18, 25, 32
2	Винахідливість	прямі твердження: 6, 13, 20, 27, 34
3	Оптимізм	зворотні твердження: 5, 12, 19,

		26, 33
4	Сміливість, підприємливість	зворотні твердження: 1, 8, 15, 22, 29
5	Адаптивність	зворотні твердження: 3, 10, 17, 24, 31
6	Впевненість	прямі твердження: 2, 9, 16, 23, 30
7	Толерантність до двозначності	зворотні твердження: 7, 14, 21, 28, 35

Стандартизація методики показала, що сума менше 21 балів за кожною шкалою свідчить про низький рівень розвитку вимірюваного властивості. Середній рівень розвитку властивості (оптимальний варіант) знаходиться в діапазоні від 22 до 26 балів. Понад 27 балів оцінюється як високий рівень розвитку вимірюваного властивості.

Автори методики відзначають, що в індивідуальних особливостях людини завжди є свої плюси і мінуси. Наприклад, зайва пристрасть може спонукати людину діяти всупереч здоровому глузду. Недолік же її може привести до відсутності мотивації.

Результати дослідження, проведеного Н. Бажанова на вибірці з 62 осіб, половина яких перебували в стані вимушеного очікування (студенти перед входом в аудиторію для здачі іспиту; люди, що стоять в черзі за залізничними квитками в касах термінового продажу), представлені в табл. 11.

Важливо відзначити, що контекст дослідження був саме у відстеженні змін стану очікування. Була висунута гіпотеза: ситуація очікування викликає психічну напругу, в деяких випадках можливий справжній стрес. Отже, сама ситуація очікування призводить до прояву низького рівня готовності до змін.

Тест Кеттелла

Текст методики «16-факторний особовий опитувальник» Р. Кеттелла, варіант А (16 ФЛ О-187, форма А) є необхідним для детальнішого вивчення особи, особливо для осіб з вищим рівнем освіти і культури, студентів і випускників вищих учбових закладів, дорослих з достатнім і всіляким життєвим досвідом. Інтерпретація результатів опитувальника здійснюється по стінах, перехід до яких від «сирих» балів виробляється по таблиці нормування, поміщеної услід за питаннями методики. Сенс кількості стенів по окремих чинниках визначений в тексті інтерпретації «16 ФЛО-105, форма З». Оскільки до останнього опитувальника прикладена таблиця нормування, що дозволяє перейти від стенів на шкалу 20-80, то як по кількості стенів, так і по кількості балів цієї шкали можливо ідентифікувати типа характеру, а отже, і типи темпераменту, і мотивації випробовуваних, — зрозуміло, в попередньому плані спеціального дослідження цих типів. *Інструкція.* У даному дослідженні вам буде запропонована низка запитань і три варіанти відповіді на кожне питання («а», «б», «в»). Відповідати потрібно таким чином: спочатку прочитайте питання і варіанти відповідей на нього, потім виберіть один з трьох запропонованих варіантів відповіді, що відображають більшою мірою вашу думку, ніж два останніх, і поставте хрестик у відповідній клітинці на листку для відповідей. Прагніть не удаватися дуже часто до проміжної відповіді типа «невпевнений», «щось середнє». Вибирайте його лише тоді, коли не можете відповісти інакше. Відповідайте на кожне питання.

1. Я добре зрозумів інструкцію до цього опитувальника: а) так; б) не упевнений; в) немає.

2. Я готовий як можна щиріше відповісти на питання: а) так; б) не упевнений; в) немає.

3. Я вважав за краще б мати дачу: а) у жвавому дачному селищі; б)

віддав перевагу б чомусь середньому; в) відокремлено, в лісі.

4. Я можу знайти в собі досить сил, аби впоратися з життєвими труднощами; а) завжди; б) зазвичай; в) рідко.

5. Побачивши диких тварин мені стає ніяково, навіть якщо вони надійно заховані в клітках: а) так, це вірно; б) не упевнений; в) ні, це невірно.

6. Я утримуюся від критики людей і їх поглядів: а) так; б) інколи; в) немає.

7. Я роблю людям різкі, критичні зауваження, якщо мені здається, що вони на це заслуговують: а) зазвичай; б) інколи; в) ніколи не роблю.

8. Я віддаю перевагу нескладній класичній музиці над сучасними популярними мелодіями:

а) так, це вірно; б) не упевнений; в) ні, це невірно.

9. Якби я побачив двох сусідських дітей, що б'ються, я: а) надав би їм самим з'ясовувати свої стосунки; б) не знаю, що зробив би; в) постарався б розібратися в їх сварці.

10. На зборах і в компаніях: а) я легко виходжу вперед; б) вірно щось середнє; в) я вважаю за краще триматися в стороньці.

11. Здається, цікаво бути: а) інженером-конструктором; б) не знаю, що вважати за краще; в) драматургом.

12. На вулиці я швидше зупинюся, аби поглянути, як працює художник, чим стану спостерігати за вуличною сваркою: а) так, це вірно; б) не упевнений; в) ні, це невірно.

13. Зазвичай я спокійно переношу самовдоволених людей, навіть коли вони хваляться або іншим чином показують, що вони високої думки про себе: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

14. Якщо людина обманює, я майже завжди можу відмітити це по виразу його обличчя: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

15. Я вважаю, що найнуднішу повсякденну роботу завжди потрібно доводити до кінця, навіть якщо здається, що в цьому немає необхідності: а)

згоден, б) не упевнений, в) не згоден.

16. Я вважав за краще б взятися до роботи; а) де можна багато запрацювати, якщо навіть заробітки непостійні; б) не знаю, що вибрати; в) з постійною, але відносно невисокою зарплатою.

17. Я говорю про свої відчуття: а) лише у разі потреби; б) вірно щось середнє в) охоче, коли надається можливість.

18. Зрідка я переживаю почуття раптового страху або невизначеного занепокоєння, сам не знаю чому: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

19. Коли мене несправедливо критикують за те, в чому я не винен: а) жодного відчуття провини у мене не виникає; б) вірно щось середнє; в) я все ж відчуваю себе трохи винуватим.

20. На роботі у мене буває більше скрути з людьми, які: а) відмовляються використовувати сучасні методи; б) не знаю, що вибрати; в) постійно намагаються щось змінити в роботі, яка і так йде нормально.

21. Приймаючи рішення, я керуюся більше: а)сердцем; б) серцем і розумом в рівній мірі; в) розумом.

22. Люди були б щасливіші, якби вони більше часу проводили в суспільстві своїх друзів: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

23. Будуючи плани на майбутнє, я часто розраховую на успіх: а) так; б) важко відповісти; в) немає.

24. Розмовляючи, я схильний: а) висловлювати свої думки відразу, як тільки вони приходять в голову; б) вірно щось середнє; в) раніше гарненько зібратися з думками.

25. Навіть якщо я чим-небудь сильно оскаженілий, я втихомирююся досить швидко: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

26. При рівній тривалості робочого дня і однакоій зарплаті мені було б цікаво працювати: а) столяром або кухарем; б) не знаю, що вибрати; в) офіціантом в хорошому ресторані.

27. У мене було: а) дуже мало виборних посад; б) декілька; в) багато

виборних посад.

28. «Лопата» так відноситься до «копати», як «ніж» до: а) гострий; б) різати; в) гострити.

29. Інколи яка-небудь думка не дає мені заснути: а) так, це вірно; б) не упевнений; в) ні, це невірно.

30. У своєму житті я, як правило, досягаю тих цілей, які ставлю перед собою: а) так, це вірно; б) не упевнений; в) ні, це невірно.

31. Застарілий закон має бути змінений: а) лише після ґрунтовного обговорення; б) вірно щось середнє; в) негайно.

32. Мені стає ніяково, коли справа вимагає від мене швидких дій, які якимось впливають на інших людей: а) так, це вірно; б) не упевнений; в) ні, це невірно.

33. Більшість знайомих вважають мене веселим співбесідником: а) так; б) не упевнений; в) немає.

34. Коли я бачу неохайних, неохайних людей: а) мене це не хвилює; б) вірно щось середнє; в) вони викликають у мене неприязнь і відразу.

35. Я злегка втрачаюся, несподівано виявившись в центрі уваги: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

36. Я завжди радий приєднатися до великої компанії, наприклад зустрітися увечері з друзями, піти на танці, взяти участь в цікавому суспільному заході; а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

37. У школі я вважав за краще: а) уроки музики (співу); б) важко сказати; в) заняття в майстернях, ручна праця.

38. Якщо мене призначають відповідальним за що-небудь, я наполягаю, аби мої розпорядження строго виконувалися, а інакше я відмовляюся від доручення: а) так; б) інколи; в) немає.

39. Важливіше, аби батьки: а) сприяли тонкому розвитку відчуттів у своїх дітей; б) вірно щось середнє; в) учили дітей управляти своїми відчуттями.

40. Беручи участь в колективній роботі, я вважав за краще б: а) спробувати внести поліпшення в організацію роботи; б) вірно щось середнє; в) вести записи і стежити за тим, аби дотримувалися правила.

41. Час від часу я відчуваю потребу зайнятися чим-небудь, що вимагає значних фізичних зусиль: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

42. Я вважав за краще б поводитися з людьми ввічливими і делікатними, чим з грубуватими і прямолінійними: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

43. Коли мене критикують на людях, це мене украй пригноблює: а) так, це вірно; б) вірно щось середнє; в) це невірно.

44. Якщо мене викликає до себе начальник, я: а) використовую цей випадок, аби попросити про те, що мені потрібне; б) вірно щось середнє; в) турбуюся, що зробив щось не так.

45. Я вважаю, що люди повинні дуже серйозно подумати, перш ніж відмовлятися від досвіду колишніх років, минулих століть: а) так; б) не упевнений; в) немає.

46. Читаючи що-небудь, я завжди добре усвідомлюю прихований намір автора переконати мене в чомусь: а) так; б) не упевнений; в) немає.

47. Коли я вчився в 7-10 класах, я брав участь в спортивному житті школи: а) досить часто; б) від випадку до випадку; в) дуже рідко.

48. Я підтримую удома хороший порядок і майже завжди знаю що де лежить: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

49. Коли я думаю про те, що сталося протягом дня, я незрідка випробовую занепокоєння: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

50. Інколи я сумніваюся, чи дійсно люди, з якими я розмовляю, цікавляться тим, що я говорю: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

51. Якби мені довелося вибирати, я вважав за краще б бути: а) лісничим; б) важко вибрати; в) вчителем старших класів.

52. До дня народження, до свят: а) люблю робити дарунки; б) важко

відповісти; в) вважаю, що покупка дарунків — декілька неприємний обов'язок.

53. «Втомлений» так відноситься до «робота», як «гордий» до: а) посмішка; б) успіх; в) щасливий.

54. Яке з даних слів не личить до двох останнім: а) свічка; б) місяць; в) лампа.

55. Мої друзі: а) мене не підводили; б) зрідка; в) підводили досить часто.

56. У мене є такі якості, по яких я ясно перевершую інших людей: а) так; б) не упевнений; в) немає.

57. Коли я засмучений, я всіляко прагну приховати свої відчуття від інших: а) так, це вірно; б) швидше щось середнє; в) це невірно.

58. Мені хотілося б ходити в кіно, на різні вистави і в інші місця, де можна розважитися: а) частіше за один раз в тиждень (частіше, ніж більшість людей); б) приблизно раз на тиждень (як більшість); в) рідше за один раз в тиждень (рідше, ніж більшість).

59. Я думаю, що особиста свобода в поведінці важливіше хороших манер і дотримання правил етикету: а) так; б) не упевнений; в) немає.

60. У присутності людей значніших, ніж я (людей старше за мене, або з великим досвідом, або з вищим положенням), я схильний триматися скромно: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

61. Мені важко розповісти що-небудь великій групі людей або виступити перед великою аудиторією: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

62. Я добре орієнтуюся в незнайомій місцевості, легко можу сказати, де північ, де південь, схід або захід: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

63. Якби хтось розсердився на мене: а) я постарався б його заспокоїти; б) не знаю, що б я зробив; в) це викликало б у мене роздратування.

64. Коли я бачу статтю, яку вважаю несправедливою, я швидше схильний забути про це, чим з обуренням відповісти авторові: а) так, це

вірно; б) не упевнений; в) ні, це невірно.

65. У моїй пам'яті не затримуються надовго неістотні дрібниці, наприклад назви вулиць, магазинів: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

66. Мені могла б сподобатися професія ветеринара, який лікує і оперує тварин: а) так; б) важко сказати; в) немає.

67. Я їм з насолодою і не завжди настільки ретельно піклуюся про свої манери, як це роблять інші люди: а) так, це вірно; б) не упевнений; в) ні, це невірно.

68. Бувають періоди, коли мені ні з ким не хочеться зустрічатися: а) дуже рідко; б) вірно щось середнє; в) досить часто.

69. Інколи мені говорять, що мій голос і вигляд дуже явно видають моє хвилювання: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

70. Коли я був підлітком і моя думка розходилася з батьківською, я зазвичай: а) залишався при своїй думці; б) середнє між а і в; в) поступався, визнаючи їх авторитет.

71. Мені б хотілося працювати в окремій кімнаті, а не разом з колегами: а) так; б) не упевнений; в) немає.

72. Я вважав за краще б жити тихо, як мені подобається, ніж бути предметом захоплення, завдяки своїм успіхам: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

73. У багатьох відношеннях я вважаю себе сповна зрілою людиною: а) так, це вірно; б) не упевнений; в) ні, це невірно.

74. Критика в тому вигляді, в якому її здійснюють багато людей, швидше вибиває мене з колії, чим допомагає: а) часто; б) зрідка; в) ніколи.

75. Я завжди в змозі строгий контролювати прояв своїх відчуттів: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

76. Якби я зробив корисний винахід, я вважав за краще б: а) працювати над ним в лабораторії далі; б) важко вибрати; в) поклопотатися про його практичне використання.

77. «Здивування» так відноситься до «незвичайний», як «страх» до: а) хоробрий; б) неспокійний; в) жахливий.

78. Який з наступних дробів не личить до двох останнім: а) $\frac{3}{7}$; б) $\frac{3}{9}$; в) $\frac{3}{11}$.

79. Мені здається, що деякі люди не помічають або уникають мене, хоча і не знаю, чому: а) так, вірно; б) не упевнений; в) ні, це невірно.

80. Люди відносяться до мене менш доброзичливо, чим я на те заслуговую своїм добрим до них відношенням: а) дуже часто; б) інколи; в) ніколи.

81. Вживання нецензурних виразів мені завжди осоружно (навіть якщо при цьому немає осіб іншої підлоги); а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

82. У мене, безумовно, менше друзів, чим у більшості людей: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

83. Дуже не люблю бути там, де ні з ким поговорити: а) вірно; б) не упевнений; в) невірно.

84. Люди інколи називають мене легковажним, хоча і вважають приємною людиною: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

85. У різних ситуаціях в суспільстві я випробовував хвилювання, схоже на те, яке випробовує чоловік перед виходом на сцену: а) досить часто; б) зрідка; в) навряд чи коли-небудь.

86. Знаходячись в невеликій групі людей, я задовольняюся тим, що тримаюся збоку і здебільше надаю говорити іншим: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

87. Мені більше подобається читати: а) реалістичні описи гострих військових або політичних конфліктів; б) не знаю, що вибрати; в) роман, збуджуючий уяву і відчуття.

88. Коли мною намагаються командувати, я навмисне роблю все навпаки: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

89. Якщо начальство або члени сім'ї в чомусь мені докоряють, то, як правило, лише зачепило: а) вірно; б) щось середнє між а і в; в) невірно.

90. Мені не подобається манера деяких людей «втупитися» і безцеремонно дивитися на людину в магазині або на вулиці а) вірно; б) вірно щось середнє; в) невірно.

91. Під час тривалої подорожі я вважав за краще б: а) читати щонебудь складне, але цікаве; б) не знаю, що вибрав би; в) провести час, розмовляючи з попутником.

92. У жартах про смерть немає нічого поганого або осоружного доброму смаку: а) так, згоден; б) вірно щось середнє; в) ні, не згоден.

93. Якщо мої знайомі погано поводяться зі мною і не приховують своєї неприязні: а) це ніскільки мене не пригноблює; б) вірно щось середнє; в) я падаю духом.

94. Мені стає ніяково, коли мені говорять компліменти і хвалять в обличчя: а) так, це вірно; б) вірно щось середнє; в) ні, це невірно.

95. Я вважав за краще б мати роботу: а) з чітко певним і постійним заробітком; б) вірно щось середнє; в) з вищою зарплатою, яка б залежала від моїх зусиль і продуктивності.

96. Мені легко вирішити важке питання або проблему: а) якщо я обговорюю їх з іншими; б) вірно щось середнє; в) якщо я обдумую їх наодинці.

97. Я охоче беру участь в суспільному житті, в роботі різних комісій: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

98. Виконуючи яку-небудь роботу, я не втихомирююся, поки не будуть враховані навіть самі незначні деталі: а) вірно; б) середнє між а і в; в) невірно.

99. Інколи зовсім незначні перешкоди дуже сильно дратують мене: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

100. Я сплю міцно, ніколи не розмовляю уві сні: а) так; б) вірно щось

середнє; в) немає.

101. Якби я працював в господарській сфері, мені було б цікаво: а) розмовляти із замовниками, клієнтами; б) вибираю щось середнє; в) вести рахунки і іншу документацію.

102. «Розмір» так відноситься до «довжини», як «нечесний» до: а) в'язниця; б) грішний; в) що вкрав.

103. АБ так відноситься до ГВ, як СР до: а) ПО; б) ОП; в) ТУ.

104. Коли люди поводяться нерозсудливо і безрозсудно; а) я відношуся до цього спокійно; б) вірно щось середнє; в) переживаю до них почуття презирства.

105. Коли я слухаю музику, а поруч голосно розмовляють: а) це мені не заважає, я можу зосередитися; б) вірно щось середнє; в) це псує мені задоволення і злить мене.

106. Думаю, що про мене правильніше сказати, що я: а) ввічливий і спокійний; б) вірно щось середнє; в) енергійний і напористий.

107. Я вважаю, що: а) жити потрібно за принципом «справі час — потісі година»; б) щось середнє між а і в; в) жити потрібніше веселіше, не особливо піклуючись про завтрашній день.

108. Краще бути обережним і чекати малого, ніж заздалегідь радіти, в глибині душі передчуваючи успіх: а) згоден; б) не упевнений; в) не згоден.

109. Якщо я замислююся про можливі труднощі в своїй роботі: а) я прагну заздалегідь скласти план, як з ними впоратися; б) вірно щось середнє; в) думаю, що впораюся з ними, коли вони з'являться.

110. Я легко освоююся в будь-якому суспільстві: а) так; б) не упевнений; в) немає.

111. Коли потрібно трохи дипломатії і уміння переконати людей в чому-небудь, зазвичай звертаються до мене: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

112. Мені було б цікаво: а) консультувати молодих людей, допомагати

їм у виборі роботи; б) важко відповісти; в) працювати інженером-економістом.

113. Якщо я абсолютно упевнений, що людина поступає несправедливо або егоїстично, я заявляю йому про це, навіть якщо це загрожує мені деякими неприємностями: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

114. Інколи я жартома роблю яке-небудь придуркувате зауваження лише для того, щоб здивувати людей і поглянути, що вони на це скажуть: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

115. Я б із задоволенням працював в газеті оглядачем театральних постановок, концертів і т. п.: а) так; б) не упевнений; в) немає.

116. Якщо мені довго доводиться сидіти на зборах, не розмовляючи і не рухаючись, я ніколи не випробовую потреби малювати що-небудь і соватися на стільці: а) згоден; б) не упевнений; в) не згоден.

117. Якщо мені хтось говорить те, що, як мені відомо, не відповідає дійсності, я швидше подумаю: а) «він — брехун»; б) вірно щось середнє; в) «мабуть, його невірно інформували».

118. Передчуття, що мене чекає якесь покарання, навіть якщо я не зробив нічого поганого, виникає у мене: а) часто; б) інколи; в) ніколи.

119. Думка, що хвороби викликаються психічними причинами в тій же мірі, що і фізичними (тілесними), значно перебільшено: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

120. Урочистість, барвистість повинні обов'язково зберігатися в будь-якій важливій державній церемонії: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

121. Мені неприємно, якщо люди вважають, що я дуже невитриманий і нехтую правилами пристойності: а) дуже; б) небагато; в) зовсім не непокоїть.

122. Працюючи над чимось, я вважав за краще б робити це: а) у колективі; б) не знаю, що вибрав би; в) самостійно.

123. Бувають періоди, коли важко стриматися від відчуття жалості до самого собі: а) часто; б) інколи; в) ніколи.

124. Частенько люди дуже швидко виводять мене з себе: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

125. Я завжди можу без особливих труднощів позбавитися від старих звичок і не повертатися до них більше: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

126. При однаковій зарплаті я вважав за краще б бути: а) адвокатом; б) важко вибрати; в) штурманом або льотчиком.

127. «Краще» так відноситься до «найгірший», як «повільніше» до: а) швидкий; б) найкращий; в) якнайшвидший.

128. Яке з наступних поєднань знаків повинне продовжити ряд ХООООХХООООХХХ: а) ОХХХ; б) ООХХ; в) ХООО.

129. Коли приходить час для здійснення того, що я заздалегідь планував і чекав, я інколи відчуваю себе не в змозі це зробити: а) згоден; б) вірно щось середнє; в) не згоден.

130. Зазвичай я можу зосередитися і працювати, не звертає уваги на те, що люди довкола дуже шумлять: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

131. Буває, що я говорю незнайомим людям про речі, які здаються мені важливими, незалежно від того, запитують мене про це чи ні: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

132. Я провожу багато вільного часу, розмовляючи з друзями про ті приємні події, які ми разом пережили колись: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

133. Мені приносить задоволення здійснювати ризиковані вчинки лише ради забави: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

134. Мене дуже дратує вигляд неприбраної кімнати: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

135. Я вважаю себе дуже товариською (відкритим) людиною: а) так; б)

вірно щось середнє; в) немає.

136. У спілкуванні з людьми: а) я не прагну стримувати свої відчуття; б) вірно щось середнє; в) я приховую свої відчуття.

137. Я люблю музику: а) легку, живу, холоднувату; б) вірно щось середнє; в) емоційно насичену і сентиментальну.

138. Мене більше захоплює краса вірша, чим краса і досконалість зброї: а) так; б) не упевнений; в) немає.

139. Якщо моє вдале зауваження залишилося непоміченим: а) я не повторюю його; б) важко відповісти; у) повторюю своє зауваження знову.

140. Мені б хотілося вести роботу серед неповнолітніх правопорушників, звільнених на поруки: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

141. Для мене поважніше: а) зберігати хороші стосунки з людьми; б) вірно щось середнє; в) вільно виражати свої відчуття.

142. У туристській подорожі я вважав за краще б дотримуватися програми, складеної фахівцями, ніж самому планувати свій маршрут: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

143. Про мене справедливо думають, що я наполеглива і працелюбна людина, але успіхів добиваюся рідко: а) так; б) не упевнений; в) немає.

144. Якщо люди зловживають моєю прихильністю до них, я не ображаюся і швидко забуваю про це: а) згоден; б) не упевнений; в) не згоден.

145. Якби в групі розгорілася запекла суперечка: а) мені було б цікаво, хто вийде переможцем; б) вірно щось середнє; в) я б дуже хотів, аби все закінчилося мирно.

146. Я вважаю за краще планувати свої справи сам, без стороннього втручання і чужих рад: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

147. Інколи відчуття заздрості впливає на мої вчинки, а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

148. Я твердо переконаний, що начальник може бути не завжди прав,

але він завжди має право наполягти на своєму: а) так; би) не упевнений; в) немає.

149. Я починаю нервувати, коли замислююся про все, що мене чекає: а) так; би) ніколи; в) немає.

150. Якщо я беру участь в якій-небудь грі, а ті, що оточують голосно висловлюють свої міркування, мене це не виводить з рівноваги: а) згоден; би) не упевнений; в) не згоден.

151. Мені здається, цікаво бути: а) художником; б) не знаю, що вибрати; в) директором театру або кіностудії.

152. Яке з наступних слів не личить до двох останнім: а) який-небудь; б) декілька; в) велика частина.

153. «Полум'я» так відноситься до «жари», як «троянда» до: а) Шип; б) червоні пелюстки; в) запах.

154. У мене бувають такі сни, що хвилюють, що я пробуджуюся: а) часто; б) зрідка; в) практично ніколи.

155. Навіть якщо багато що проти успіху якого-небудь почину, я все-таки вважаю, що варто ризикнути: а) так; би) вірно щось середнє; в) немає.

156. Мені подобаються ситуації, в яких я мимоволі виявляюся в ролі керівника, тому що краще за всіх знаю, що повинен робити колектив: а) так; би) вірно щось середнє; в) немає.

157. Я вважав за краще б одягатися швидше скромно, так, як все, ніж помітно і оригінально: а) згоден; би) не упевнений; в) не згоден.

158. Вечір, проведений за улюбленим заняттям, залучає мене більше, ніж жвава вечірка: а) згоден; би) не упевнений; в) не згоден.

159. Деколи я нехтую добрими радами людей, хоча і знаю, що не повинен цього робити: а) зрідка; б) навряд чи коли-небудь; в) ніколи.

160. Приймаючи рішення, я вважаю для себе обов'язковим враховувати основні форми поведінки — «що таке добре і що таке погано»: а) так; би) вірно щось середнє; в) немає.

161. Мені не подобається, коли люди дивляться, як я працюю: а) так; би) вірно щось середнє; в) немає.

162. Не завжди можна здійснити що-небудь поступовими, помірними методами, інколи необхідно застосувати силу: а) згоден; би) вірно щось середнє; в) не згоден.

163. У школі я вважав за краще (вважаю за краще): а) російська мова; б) важко сказати; в) математику або арифметику.

164. Інколи у мене бували засмучення через те, що люди говорили про мене погано позаочі без всяких на те підстав: а) так; би) важко відповісти; в) немає.

165. Розмови з людьми рядовими, зв'язаними умовностями і своїми звичками: а) часто бувають вельми цікавими і змістовними; б) вірно щось середнє; в) дратують мене, оскільки бесіда крутиться довкола дурниць і їй бракує глибина.

166. Деякі речі викликають в мені такий гнів, що я вважаю за краще взагалі про них не говорити: а) так; би) вірно щось середнє; в) немає.

167. У вихованні важливіше: а) оточити дитяти коханням і турботою; б) вірно щось середнє; в) виробити у дитяти бажані навики і погляди.

168. Люди вважають мене спокійною, урівноваженою людиною, яка залишається незворушною за будь-яких обставин: а) так; би) вірно щось середнє; в) немає.

169. Я думаю, що наше суспільство, керуючись доцільністю, повинне створювати нові звичаї і відкидати убік старі звички і традиції: а) так; би) вірно щось середнє; в) немає.

170. У мене бували неприємні випадки через те, що, задумавшись, я ставав неуважним: а) навряд чи коли-небудь; б) вірно щось середнє; в) кілька разів.

171. Я краще засвоюю матеріал: а) читаючи добре написану книгу; б) вірно щось середнє; в) беручи участь в колективному обговоренні.

172. Я вважаю за краще діяти по-своєму, замість того аби дотримуватися загальноприйнятих правил: а) згоден; би) не упевнений; в) не згоден.

173. Перш ніж висловити свою думку, я вважаю за краще почекати, поки не буду повністю упевнений в своїй правоті: а) завжди; б) зазвичай; в) лише якщо це практично можливо.

174. Інколи дрібниці нестерпимо діють на нерви, хоча я і розумію, що це дурниці: а) так; би) вірно щось середнє; в) немає.

175. Я не часто говорю під впливом моменту таке, про що мені пізніше доводиться пошкодувати: а) згоден; би) вірно щось середнє; в) не згоден.

176. Якби мене попросили організувати збір грошей на дарунок кому-небудь або брати участь в організації ювілейного торжества: а) я погодився б; б) не знаю, що зробив би; в) сказав би, що, на жаль, дуже зайнятий.

177. Яке з наступних слів не личить до двох останнім: а) широкий; би) зигзагоподібний; в) прямій.

178. «Скоро» так відноситься до «ніколи», як «близько» до: а) ніде; б) далеко; в) геть.

179. Якщо я зробив якийсь промах в суспільстві, я досить швидко забуваю про це: а) так; би) вірно щось середнє; в) немає.

180. Оточує відомо, що у мене багато різних ідей і я майже завжди можу запропонувати якесь вирішення проблеми: а) так; би) вірно щось середнє; в) немає.

181. Мабуть, для мене характерніша: а) нервозність при зустрічі з несподіваними труднощами; б) не знаю, що вибрати; в) терпимість до бажань (вимогам) інших людей.

182. Мене вважають дуже захопленою людиною: а) так; би) вірно щось середнє; в) немає.

183. Мені подобається робота всіляка, пов'язана з частими змінами і

поїздками, навіть якщо вона трохи небезпечна: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

184. Я людина вельми пунктуальна і завжди наполягаю на тому, аби все виконувалося як можна точніше: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

185. Мені приносить задоволення робота, яка вимагає особливої сумлінності і точної майстерності: а) так; б) вірно щось середнє; в) немає.

186. Я належу до енергійних людей, які завжди чимось зайняті: а) так; б) не упевнений; в) немає.

187. Я сумлінно відповів на всі питання і жодного не пропустив: а) так; б) не упевнений; в) немає.

Ключ до методики Р. Кеттелла «16 ФЛО — А: У — 187»

1. А: 3а, 26в, 27в, 51в, 52а, 76в, 101а, 126а, 151в, 176а.
2. У: 286, 536, 546, 776, 786, 102в, 1036, 127в, 1286, 152а, 153в, 177а, 178а.
3. З: 4а, 5в, 29в, 30а, 55а, 79в, 80в, 104а, 105а, 129в, 130а, 154в, 179а.
4. Е: 6в, 7а, 31в, 32в, 56а, 57в, 81в, 106в, 131а, 155а, 156а, 180а, 181а.
5. F: 8в, 33а, 58а, 82в, 107в, 108в, 132а, 133а, 157в, 158в, 182а, 183а. 6. О: 9в, 34в, 59в, 83а, 84в, 109а, 134а, 159в, 160а, 111а, 185а.
7. Н: 10а, 35в, 36а, 60в, 61в, 85в, 86в, 110а, 111а, 135а, 136а, 161в, 186а.
8. І: 11в, 12а, 37а, 62в, 87в, 112а, 137в, 138а, 162в, 163а.
9. L: 13в, 38а, 63в, 64в, 88а, 89в, 113а, 114а, 139в, 164а.
10. М: 14в, 15в, 39а, 40а, 65а, 90в, 91а, 115а, 116а, 140а, 141в, 165в, 166в.
11. N: 16в, 17а, 41в, 42а, 66в, 67в, 92в, 117а, 142в, 167а.
12. О: 18а, 19в, 43а, 44в, 68в, 69а, 93в, 94а, 118а, 119а, 143а, 144в, 168в.
13. Q1: 20а, 21а, 45в, 46а, 70а, 95в, 120в, 145а, 169а, 170в.
14. Q2: 22в, 47а, 71а, 72а, 96в, 97в, 121в, 122в, 146а, 171а.
15. Q3: 23в, 24в, 48а, 73а, 98а, 123в, 147в, 148а, 172в, 173а.
16. Q4: 25в, 49а, 50а, 74а, 75в, 99а, 100в, 124а, 125в, 149а, 150в, 174а,

175в. У другому чиннику збіг з ключем дорівнює 1 балу. У останніх чинниках збіг з «б» дорівнює 1 балу, а збіг з буквами «а» і «в» по ключу дорівнює 2 балам.